



- Cembre S.p.A. -

Procedura per la Gestione delle  
Segnalazioni di Illeciti e la Tutela del Segnalante  
(c.d. *Whistleblowing*)

<b>1. Scopo e Campo di Applicazione .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Riferimenti .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Norme comportamentali.....</b>	<b>4</b>
<b>4. Segnalazioni.....</b>	<b>5</b>
<b>5. Processo di Gestione delle Segnalazioni Interne.....</b>	<b>8</b>
<b>6. Provvedimenti disciplinari.....</b>	<b>12</b>
<b>7. Tutela del segnalante.....</b>	<b>14</b>
<b>8. Reportistica.....</b>	<b>17</b>
<b>9. Flussi Informativi verso l’Organismo di Vigilanza e verso la Funzione Anticorruzione.....</b>	<b>17</b>
<b>10. Informazione e Formazione .....</b>	<b>18</b>

## 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa ed i processi operativi relativi alle segnalazioni di illeciti, violazioni di leggi e regolamenti nazionali o comunitari e di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, come meglio dettagliati nel successivo paragrafo 4, di cui soggetti interni o esterni<sup>1</sup> legati a Cembre S.p.A. (di seguito “Cembre” o la “Società”) da rapporti di lavoro o d'affari vengano a conoscenza nel contesto lavorativo. A tali soggetti si applica la presente Procedura.

La Procedura recepisce anche i principi e le previsioni del Codice Etico di Gruppo, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.lgs. 231/2001 adottato da Cembre S.p.A. nonché del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione della Società ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016.

Restano fermi eventuali obblighi di legge, in particolare in tema di obbligo di denuncia all’Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza, nonché in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy previsti dalla normativa vigente.

La presente Procedura è stata aggiornata in data 21 dicembre 2023 a seguito di approvazione dell’Amministratore Delegato di Cembre S.p.A.. Le eventuali ulteriori successive modifiche e/o integrazioni entrano in vigore il giorno previsto da norme di legge o di regolamento o da delibera del Consiglio di Amministrazione, ovvero, in caso di urgenza, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o dall’Amministratore Delegato di Cembre S.p.A..

## 2. RIFERIMENTI

La Procedura fa riferimento a:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato da Cembre S.p.A.
- Codice Etico del Gruppo Cembre
- 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
- D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i. e Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni

---

<sup>1</sup> Nello specifico si rivolge all’insieme dei soggetti, collegati in senso ampio all’organizzazione nella quale si è verificata la violazione: i dipendenti, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti, i collaboratori esterni, coloro che svolgono tirocini retribuiti o meno, i volontari, i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, clienti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

normative nazionali - Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione

- Guida operativa per gli enti privati sulla Nuova disciplina whistleblowing, predisposta da Confindustria del mese di ottobre 2023
- Linee Guida per la Predisposizione di Procedure in Materia di Whistleblowing di Transparency International Italia
- Norma UNI ISO 37001:2016
- Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016 di Cembre S.p.A., ivi inclusa la Policy Anticorruzione del Gruppo Cembre.

### **3. NORME COMPORTAMENTALI**

I destinatari della Procedura, sia segnalanti che soggetti che vengono a conoscenza delle segnalazioni, a seconda e nell'ambito delle specifiche competenze attribuite dalla presente Procedura, devono, rispettivamente:

- favorire e tutelare il comportamento positivo, l'integrità fisica e morale del dipendente e collaboratore che segnalino atti illeciti o comportamenti illegittimi di cui vengano a conoscenza;
- effettuare segnalazioni in buona fede, circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- prendere seriamente in considerazione le segnalazioni ricevute e valutarle con scrupolo ed attenzione;
- garantire la riservatezza dell'identità e dei dati personali del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- evitare atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua la segnalazione, dei cosiddetti "facilitatori" di colleghi, parenti entro il quarto grado o affetti stabili di chi ha segnalato ed aventi effetti sulle sue condizioni di lavoro, enti di proprietà del segnalante, enti presso i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti infondata;
- astenersi da segnalazioni infondate o non circostanziate, basate su voci non confermate o dicerie, da segnalazioni in malafede o da segnalazioni non rientranti nell'oggetto individuato nella presente Procedura;
- non utilizzare le segnalazioni come strumenti per risolvere mere problematiche personali o al solo scopo di danneggiare il segnalato o per motivi opportunistici;
- garantire la tracciabilità del processo relativo alla valutazione della segnalazione ed all'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti.

#### 4. SEGNALAZIONI

##### 4.1 Ambito oggettivo e soggettivo della segnalazione

Le segnalazioni hanno ad oggetto:

- qualsiasi supposta condotta illecita, non conformità o violazione di disposizioni normative nazionali o della UE<sup>2</sup>, che leda l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato interessato;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001, incluso il Codice Etico;
- atti di corruzione compiuti, tentati o presunti;
- qualsiasi violazione o carenza del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione adottato dalla Società ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016, ivi incluse le violazioni della Policy Anticorruzione di Gruppo.

Perché sia meritevole di considerazione, la segnalazione deve riguardare violazioni che ledono l'interesse e l'integrità della Società ed essere attinenti al contesto lavorativo.

Le segnalazioni non possono riguardare informazioni già di dominio pubblico né rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.

Le segnalazioni possono essere relative a:

- dipendenti, collaboratori e dirigenti della Società;
- membri degli organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Società di Revisione, Organismo di Vigilanza);
- terzi collegati ai soggetti sopra indicati (clienti, fornitori, appaltatori e subappaltatori, consulenti, agenti).

Il segnalante è tenuto ad indicare nella segnalazione se ha un interesse privato collegato alla stessa, specificandone, in caso affermativo, la tipologia ed a dichiarare il suo impegno a riferire

---

<sup>2</sup> riguardanti i 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. inoltre, le segnalazioni possono avere ad oggetto i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati.

quanto a sua conoscenza secondo verità e buona fede.

Segnalanti possono essere i dipendenti e dirigenti della Società, i membri degli organi societari, i collaboratori, consulenti e terzi in genere che sono legati a quest'ultima da vincoli contrattuali o attività lavorative (ad es. soci in affari). Si veda in proposito la nota 1 al presente documento per maggiori dettagli.

Il canale interno di comunicazione previsto dalla presente Procedura può essere utilizzato anche ai fini della segnalazione di atti di corruzione e di violazioni o carenze concernenti il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione di Cembre S.p.A. implementato ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016.

#### **4.2 Caratteristiche della segnalazione**

La segnalazione deve essere effettuata in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione e deve contenere elementi utili a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina e valutazione di effettuare gli accertamenti e le verifiche opportune in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve quindi circostanziare i fatti riportati, indicandone il tempo ed il luogo di commissione, l'autore o, qualora più di uno, gli autori dei fatti stessi nonché allegare gli eventuali documenti comprovanti i medesimi.

È possibile effettuare le segnalazioni anche in forma anonima purché abbiano le caratteristiche di completezza, dettaglio e fondatezza previste e siano adeguatamente circostanziate.

#### **4.3 Canali di segnalazione**

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso **tre diversi canali di segnalazione: interno, esterno e tramite divulgazione pubblica.**

Le tre tipologie di segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso che il segnalante può effettuare:

1. una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto seguito, come meglio illustrato nella successiva sezione "Segnalazione esterna";
2. una divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza seguito, come meglio illustrato nella successiva sezione "Divulgazione pubblica".

Dei canali di segnalazione a disposizione dei soggetti interessati è data notizia mediante comunicazione aziendale interna e mediante indicazione sul sito internet aziendale.

Il segnalante può in qualsiasi momento integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, nel medesimo modo in cui ha inviato la segnalazione originaria.

### SEGNALAZIONE INTERNA

Cembre ha predisposto più modalità di comunicazione interna, ossia:

- un portale dedicato alle segnalazioni scritte, accessibile collegandosi all'indirizzo internet <https://whistleblowingcembre.openblow.it> e selezionando Cembre S.p.A. quale società del gruppo Cembre per la quale si vuole fare la segnalazione;
- un canale orale tramite sistema di messaggistica vocale accessibile al numero #31#+390303692997, dove è possibile registrare la propria segnalazione oppure richiedere un incontro diretto al Gestore delle segnalazioni, da fissarsi entro un termine ragionevole in un luogo riservato.

Le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del D. Lgs. 231/2001 possono essere effettuate soltanto attraverso il canale interno.

### SEGNALAZIONE ESTERNA (SOLO IN CASO DI IMPOSSIBILITA' DI UTILIZZO DEL CANALE INTERNO, COME DI SEGUITO SPECIFICATO)

La **segnalazione esterna** può essere effettuata alle seguenti condizioni:

- a. il canale di segnalazione interna, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs del 10 marzo 2023, n. 24.;
- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c. la persona segnalante 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. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La sussistenza delle condizioni per l'utilizzo del canale di segnalazione esterna deve essere adeguatamente motivata dal segnalante; in particolare:

- una segnalazione "non ha avuto seguito" (cfr. lett. b. che precede) quando è rimasta totalmente priva di riscontro;
- i "fondati motivi" di cui alle lettere c. e d. che precedono devono essere oggettivi ed adeguatamente circostanziati.

Le **segnalazioni esterne** sono effettuate sulla piattaforma messa a disposizione dalla Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC, designata quale autorità a ricevere le segnalazioni esterne provenienti sia dal settore pubblico che dal privato: le modalità di utilizzo di tale canale sono indicate sul sito internet di ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

DIVULGAZIONE PUBBLICA (SOLO IN CASO DI IMPOSSIBILITA' DI UTILIZZO DEL CANALE INTERNO E/O ESTERNO, COME DI SEGUITO SPECIFICATO)

Per Divulgazione pubblica si intende rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La **Divulgazione pubblica** può essere effettuata solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste o dalla presente procedura e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere, sulla base di circostanze concrete, 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.

Per quanto riguarda la definizione di “fondato motivo”, si veda il paragrafo precedente.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto Legislativo n. 24/2023 esclusivamente in presenza di una delle tre condizioni sopra indicate.

## 5. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

### 5.1 Ricezione della segnalazione

Nel caso di **segnalazione interna**, la gestione della stessa è affidata al Responsabile della funzione Internal Audit di Cembre S.p.A, specificatamente formato in materia, identificato anche come il “Gestore della/e segnalazione/i” o “Gestore” all’interno della presente Procedura. Il Responsabile della funzione Internal Audit, l’Organismo di Vigilanza e la Funzione Anticorruzione garantiscono la reciproca collaborazione e l’inoltro delle informazioni sulle segnalazioni ricevute a seconda della loro competenza.

Quando riceve una segnalazione interna, il Gestore delle segnalazioni ne conferma la ricezione al segnalante entro 7 giorni dalla ricezione, a meno che abbia utilizzato il canale orale senza lasciare alcun recapito.

La segnalazione in forma orale è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In quest’ultimo caso, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione

apponendo la propria sottoscrizione. La mancata sottoscrizione comporterà l'improcedibilità della segnalazione.

Laddove la segnalazione dovesse essere inoltrata, per errore, ad un soggetto diverso da quanto previsto dalla presente Procedura, e sia chiara l'intenzione del segnalante di voler godere delle protezioni previste dal Decreto, il ricevente deve inoltrarla quanto prima al Gestore delle segnalazioni affinché la tratti come segnalazione *Whistleblowing*.

## **5.2 Verifica della procedibilità**

Il gestore della segnalazione procede quindi a verificare la procedibilità della segnalazione alla luce del perimetro applicativo oggettivo e soggettivo del Decreto, dettagliato nel paragrafo 4.1 di cui sopra.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito applicativo, la stessa non viene gestita secondo quanto previsto dalla presente Procedura, è esclusa dalle protezioni del Decreto e viene archiviata, dandone comunicazione motivata al segnalante.

## **5.3 Verifica dell'ammissibilità**

Se la segnalazione risulta procedibile, il Gestore ne valuta l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing (ai sensi del par. 4.2 della presente Procedura), verificando che risultino chiare e complete:

- le circostanze di tempo e luogo del fatto oggetto della segnalazione
- le generalità o altri elementi per l'identificazione del soggetto cui è attribuito il fatto segnalato.

La segnalazione può quindi essere ritenuta inammissibile laddove risulti eccessivamente generica, tale da non consentirne la comprensione dei fatti e/o dei soggetti segnalati, o manifestamente infondata; in tali casi il Gestore della segnalazione contatta il segnalante (se rintracciabile) per chiedere ulteriori elementi utili alla valutazione preliminare.

Nel caso in cui, al termine dell'analisi, la segnalazione risulti comunque improcedibile o inammissibile, il Gestore procede all'archiviazione della stessa informando il segnalante (se rintracciabile), garantendone la tracciabilità delle motivazioni a supporto di tale valutazione.

## **5.4 Istruttoria ed accertamento della segnalazione**

Una volta completate le verifiche preliminari, il Gestore della segnalazione, qualora la segnalazione sia valutata come procedibile e ammissibile, procede con la successiva fase di istruttoria, informando il Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché l'Organismo di Vigilanza e/o la Funzione Anticorruzione, qualora la segnalazione abbia per oggetto le materie di competenza di questi ultimi (violazione di norme comportamentali previste dal Codice Etico e/o dei principi di comportamento, modalità esecutive, procedure aziendali e protocolli rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, atti di corruzione o violazioni della Policy Anticorruzione o carenze del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione).

In questa fase il Gestore della segnalazione può:

- i. interfacciarsi con le altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione, attraverso la messa a disposizione di dati, documenti o informazioni utili per l'analisi stessa;
- ii. richiedere ulteriori elementi o approfondimenti al soggetto segnalante, per iscritto o verbalmente; qualora lo scambio di informazioni avvenga verbalmente il relativo colloquio verrà verbalizzato e conservato agli atti, previa sottoscrizione da parte del Segnalante;
- iii. avvalersi di risorse esterne per la conduzione delle indagini necessarie;
- iv. svolgere ogni attività ritenuta utile o necessaria, inclusa l'audizione del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti segnalati, nel rispetto dei principi di riservatezza ed imparzialità di giudizio, della normativa in materia di protezione dei dati personali e del CCNL applicabile

coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società e/o con la Funzione Anticorruzione, qualora la segnalazione abbia per oggetto le materie di competenza di questi ultimi.

Il segnalato e le eventuali altre persone menzionate nelle segnalazioni hanno il diritto di essere sentiti, al fine di esercitare la propria difesa, sia verbalmente che mediante l'acquisizione di osservazioni scritte. Qualora la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, essa sarà rivelata solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante a tale rivelazione.

La fase di analisi si conclude normalmente entro 3 mesi; una tempistica inferiore o maggiore è possibile in funzione della gravità/urgenza dei fatti segnalati e/o della loro complessità.

Al termine dell'istruttoria ed accertamento il Gestore della segnalazione predisponde un verbale, da cui risultino:

- gli estremi della segnalazione;
- le verifiche svolte, inclusi eventuali successivi contatti con il segnalante e relativi verbali di incontro, e l'eventuale coinvolgimento di altri soggetti aziendali o terzi;
- l'esito e la conclusione dell'analisi (archiviazione o fondatezza della segnalazione).

Durante tutta la fase di gestione della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni deve utilizzare strumenti con modalità tali da garantire la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del segnalante, mantenendo solo le informazioni necessarie e cancellando i dati personali superflui ai fini della gestione della segnalazione stessa.

All'esito della fase di istruttoria e accertamento, il Gestore delle segnalazioni:

- a) qualora ritenga la segnalazione infondata, procede alla sua archiviazione, con motivazione scritta;

- b) qualora ritenga la segnalazione fondata e comprovata, comunica l'esito al Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'adozione dei conseguenti provvedimenti decisionali nonché all'Organismo di Vigilanza e/o all'Alta Direzione qualora attenga le materie di competenza di questi ultimi.

Nei casi di particolare gravità ed urgenza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione informa immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione per i provvedimenti del caso.

Le decisioni da adottare, a seconda delle circostanze e della gravità dell'infrazione rilevata, possono comprendere una o più fra le seguenti azioni:

- a) risoluzione di contratti, sospensione di progetti o attività;
- b) restituzione (o richiesta di restituzione) di qualsiasi beneficio improprio;
- c) assunzione di misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti;
- d) denuncia alle autorità;
- e) adozione di azioni volte ad evitare o minimizzare qualsiasi conseguenza giuridica della violazione riscontrata (ad es. riparazione del danno, ravvedimento operoso ecc.).

#### **5.5 Riscontro al segnalante**

In ogni caso il Gestore della segnalazione deve fornire riscontro al Segnalante (se rintracciabile), entro tre mesi<sup>3</sup> dalla data di ricezione della segnalazione, circa lo stato dell'indagine, informandolo alternativamente di:

- avvenuta archiviazione, con parere motivato
- completamento della fase di istruttoria ed accertamento, e sua trasmissione agli organi interni competenti
- attività che si intende intraprendere e stato di avanzamento dell'istruttoria, laddove ancora in corso; in quest'ultimo caso, viene fornito un ulteriore riscontro al Segnalante circa l'esito dell'istruttoria, una volta ultimata.

#### **5.6 Segnalazioni relative ad organi sociali e situazioni di conflitto di interessi**

- A. Qualora la segnalazione riguardi il Presidente del Consiglio di Amministrazione / Amministratore Delegato, lo stesso è sostituito dal Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione sia nelle attività di analisi di cui al paragrafo 5.4 sia in quelle disciplinari previste dal paragrafo 6.
- B. Qualora la segnalazione riguardi un altro membro del Consiglio di Amministrazione, il Gestore della segnalazione comunica l'esito della fase di istruttoria anche al Presidente del Collegio Sindacale, fatto salvo il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza della Società e/o della Funzione Anticorruzione, secondo le rispettive competenze.

---

<sup>3</sup> A decorrere dalla scadenza dei 7 gg successivi alla ricezione della segnalazione.

- C. Qualora la segnalazione riguardi un membro dell'Organismo di Vigilanza o della Funzione Anticorruzione, il Gestore delle segnalazioni non coinvolge tali organi anche se la segnalazione attiene a materie di loro competenza, informando in loro vece il Presidente del Collegio Sindacale.
- D. Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile della funzione Internal Audit, o la sua struttura, si ritiene che ricorra una delle condizioni per utilizzare il canale di segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito. Laddove la segnalazione dovesse essere inoltrata a soggetti diversi, questi devono inoltrarla al Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale può decidere se procedere direttamente, in proprio, alla fase di analisi di cui ai paragrafi 5.2 – 5.4 o se incaricare una funzione aziendale che reputa maggiormente competente o procedere in via ordinaria, dandone in ogni caso notizia al Presidente del Collegio Sindacale e fatto salvo il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza della Società e/o della Funzione Anticorruzione, secondo le rispettive competenze.

## **6. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

### **6.1 Provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti**

Ricevuto il rapporto con l'esito della fase di istruttoria ed accertamento della segnalazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione decide se avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti segnalati, ritenuti responsabili della violazione o del comportamento illegittimo a seguito dell'analisi compiuta e della valutazione effettuata.

Qualora sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione, il soggetto segnalante deve avere un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili, purché nel rispetto della normativa e del CCNL applicabili e delle tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione valuta inoltre, con l'assistenza del Responsabile Risorse Umane, se avviare un procedimento disciplinare:

- (i) nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave, accertati e comprovati, ovvero del quale è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ;
- (ii) nei confronti di eventuali autori di comportamenti ritorsivi/discriminatori nei confronti del soggetto segnalante;
- (iii) nei confronti dei soggetti coinvolti nel processo di valutazione ed analisi della segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la segnalazione ricevuta.

I procedimenti disciplinari adottati saranno quelli previsti dal CCNL applicabile, irrogati sulla base dello Statuto dei Lavoratori e nel rispetto del sistema disciplinare aziendale.

Oltre alle sanzioni disciplinari, qualora opportuno in base alla tipologia di infrazione riscontrata

potrà inoltre essere revocata la procura o delega eventualmente conferita al dipendente.

In nessun caso verrà avviato un procedimento disciplinare unicamente a motivo della segnalazione. Ciò potrebbe avvenire, eventualmente, in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria – come meglio definite nel successivo paragrafo 7.2 - 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.

## **6.2 Provvedimenti nei confronti di organi societari**

Qualora la violazione o il comportamento illegittimo riguardino un componente degli organi sociali, il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale a seconda dei casi, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate in considerazione della gravità della violazione e nel rispetto della legge e dello Statuto sociale.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'assemblea dei soci di deliberare la revoca dalla carica dell'amministratore interessato. Nel caso di violazioni commesse dai Sindaci, il Consiglio di Amministrazione potrà proporre all'Assemblea dei soci di deliberare la revoca dalla carica del sindaco interessato, da sottoporli successivamente al Tribunale per approvazione, ai sensi di legge.

Nel caso di violazioni o comportamenti illegittimi posti in essere da un Amministratore che sia anche dipendente della Società, sarà fatta in ogni caso salva l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari in base al rapporto di lavoro subordinato.

## **6.3 Provvedimenti nei confronti dei terzi**

In caso di violazione o comportamento illegittimo da parte di terzi (consulenti, collaboratori, agenti, clienti, fornitori, appaltatori, subappaltatori, ecc.), la Società potrà avvalersi delle clausole di risoluzione contenute nei contratti/lettere di incarico per le violazioni del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231 (di cui la presente Procedura costituisce parte integrante) e della Policy Anticorruzione, laddove applicabile. Potrà inoltre essere richiesta la restituzione di qualsiasi beneficio improprio eventualmente ricevuto.

## **6.4 Misure conseguenti ed ulteriori**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione – o, in caso di inerzia, altro amministratore - informa l'autorità giudiziaria e/o le autorità di vigilanza dei fatti oggetto della segnalazione nel caso in cui rilevi che tali fatti presentino le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile o amministrativo.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Responsabile Risorse Umane, definisce inoltre l'implementazione di eventuali ulteriori misure di prevenzione che si rendessero necessarie per favorire la promozione della cultura di legalità e trasparenza all'interno della Società; promuove inoltre l'adozione di eventuali modifiche ed integrazioni alla presente Procedura ed ai sistemi di controllo, alla luce di un costante monitoraggio della sua applicazione e dei risultati ottenuti.

## **7. TUTELA DEL SEGNALANTE**

### **7.1 Riservatezza e Privacy**

La Società garantisce la riservatezza del soggetto segnalante e delle informazioni trasmesse, al fine di proteggere il segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non può essere rivelata senza l'espresso consenso di quest'ultimo, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, ad eccezione del caso in cui sia richiesta dall'autorità giudiziaria o amministrativa o sussista uno specifico obbligo di legge al riguardo, ad esempio nei casi in cui dalla segnalazione effettuata e dalle successive indagini emerga la commissione di un illecito civile o penale<sup>4</sup> in capo al segnalante. Di tale rivelazione è dato comunque avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta, contenente le relative motivazioni.

Possono essere oggetto di trattamento, da parte dei soggetti deputati alle valutazioni e alle indagini ai sensi della presente Procedura, solo i dati personali che risultino pertinenti e strettamente necessari per la valutazione della segnalazione. Tali soggetti devono inoltre assicurare che l'accesso alle informazioni contenute nelle segnalazioni da parte di altre funzioni aziendali o di terzi, che dovessero venire coinvolti nelle attività di indagine, non implichi mai accesso ai dati personali del segnalante o del segnalato, fatte salve le eccezioni indicate in precedenza.

I dati personali del segnalante, ai fini della presente Procedura, sono conservati, nel rispetto del D.lgs. 196/2003 e s.m.i, del Regolamento (EU) 2016/679 (GDPR) e delle procedure aziendali in vigore, per il tempo strettamente necessario al loro trattamento e comunque per un periodo non superiore a 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale<sup>5</sup>, fatti salvi i casi in cui sia necessario conservarli per un periodo superiore, previa adeguata motivazione e limitatamente alla durata della necessità.

---

<sup>4</sup> Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti all'articolo 329 del codice di procedura penale.

<sup>5</sup> Come da parere dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali in merito allo schema di decreto legislativo che dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo.

La Società applica i medesimi principi e le medesime tutele di cui al presente paragrafo anche ai dati personali del soggetto segnalato, nelle more del processo interno di analisi ed accertamento, fatti salvi le responsabilità e gli obblighi di comunicazione eventualmente imposti dalla legge o dall'autorità giudiziaria. Analoghe garanzie di riservatezza vengono riconosciute alle eventuali altre persone coinvolte o menzionate nelle segnalazioni, fino alla conclusione del procedimento.

L'informativa relativa al trattamento dei dati personali nell'ambito della Procedura è allegata alla presente (Allegato 1) e pubblicata sul sito internet della Società nella sezione dedicata al Whistleblowing e nella sezione Privacy.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, 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 dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Tutta la documentazione relativa alle segnalazioni è considerata confidenziale e perciò accessibile solamente a soggetti autorizzati. Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata.

## **7.2 Protezione da atti ritorsivi**

Per tutelare il segnalante, la normativa stabilisce che egli non possa subire alcuna ritorsione e prevede specifiche misure di protezione e limitazione della responsabilità.

Tali tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa, anche qualora la segnalazione si sia alla fine rivelata infondata.

Inoltre, occorre che le segnalazioni e divulgazioni siano state effettuate nel rispetto della disciplina e della procedura di utilizzo dei diversi canali.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è avviata l'azione disciplinare, come indicato nel precedente paragrafo 6.1.

Per ritorsione o atto ritorsivo si intende un comportamento (anche solo minacciato), posto in essere nei confronti del segnalante come conseguenza della segnalazione effettuata e che può provocare al segnalante un danno ingiusto.

In presenza delle condizioni per l'applicazione delle tutele, è vietato nei confronti del segnalante il compimento di atti ritorsivi, quali a titolo esempio non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti

- demansionamento o mancata promozione
- mutamento (peggiorativo) di funzioni, del luogo di lavoro, dello stipendio, dell'orario di lavoro
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- note di demerito o referenze negative
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole
- 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
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari
- 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 in futuro nel settore o nell'industria di riferimento
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- annullamento di una licenza o di un permesso
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.

Le comunicazioni di ritorsioni subite, o che si presumono subite, devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC, secondo le modalità di cui al precedente paragrafo "Segnalazione esterna". Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e delle sanzioni da irrogare.

È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D. Lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza. Laddove, per errore, la Società sia destinataria di una comunicazione di ritorsione, è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. L'onere di provare che per tali atti sussistevano motivazioni diverse è a carico di colui che li ha posti in essere. Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata da segnalanti che dimostrino di aver subito un danno a seguito di una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia alle autorità, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della segnalazione.

Il soggetto segnalante, inoltre, non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati

personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

La protezione da atti ritorsivi non può essere garantita, per ovvi motivi, nel caso di segnalazioni anonime.

Le tutele si applicano anche a: (i) i cosiddetti “facilitatori”, definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; (ii) le altre persone che sono collegate all’informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; (iii) persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iv) gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo. Per tali soggetti non vige, tuttavia, il beneficio dell’inversione dell’onere della prova.

La protezione si applica, infine, anche qualora la segnalazione avvenga: a) quando il rapporto di lavoro/contratto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b) durante il periodo di prova; c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

## **8. REPORTISTICA**

Annualmente, il Gestore delle segnalazioni predispone una relazione riepilogativa relativa alle segnalazioni ricevute nell’anno, alle analisi svolte ed all’esito delle stesse.

La relazione annuale deve contenere almeno:

- l’indicazione di tutte le segnalazioni ricevute, distinguendo quelle in corso di analisi e quelle archiviate o concluse
- criteri e metodi utilizzati per la valutazione delle segnalazioni accolte ed esiti delle stesse (archiviazione, avvio di procedimenti disciplinari, sanzioni applicate)
- proposta di eventuali modifiche o integrazioni alla Procedura.

La suddetta relazione viene inviata al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale ne mette a conoscenza il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, nonché l’Alta Direzione limitatamente alle segnalazioni aventi ad oggetto il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione ai sensi della norma ISO 37001:2016.

## **9. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA E VERSO LA FUNZIONE ANTICORRUZIONE**

Il Gestore delle segnalazioni comunica tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni che riguardano, anche solo potenzialmente i reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico adottati dalla Società.

Analogamente, vengono comunicate alla Funzione Anticorruzione istituita ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016 tutte le segnalazioni che riguardano potenziali atti di corruzione o violazioni del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione.

#### **10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate sul sito internet della Società e perciò, accessibili e disponibili a tutti i potenziali portatori di interessi che vengano a conoscenza delle violazioni sopra descritte.

Le informazioni sulla Procedura sono inoltre fornite anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing, in generale, e in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società.

\* \* \*

#### **Allegati:**

Allegato n. 1: Informativa privacy