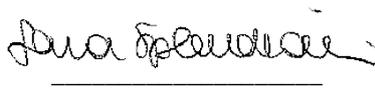
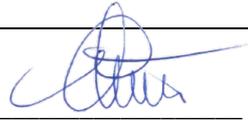


Procedura 15

**PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
DI CUI ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI
WHISTLEBLOWING**

Predisposto	Approvato
Sara Splendiani Chief People Officer 10/07/2023	Cristiano Venturini Chief Executive Officer 15/07/2023
 _____	 _____

Sommario

1. Introduzione	4
2. Normativa di riferimento	4
3. Soggetti che possono segnalare	4
4. Contenuto delle segnalazioni	5
5. Requisiti della segnalazione	6
6. Destinatario delle segnalazioni	6
7. Modalità di segnalazione	7
8. Gestione della segnalazione	8
9. Tutela del whistleblower	10
10. Responsabilità del whistleblower	12
11. Sistema sanzionatorio	12
12. Rispetto della procedura	13
13. Aggiornamento periodico e comunicazione della procedura	13

1. Introduzione

Il whistleblowing è il sistema di segnalazione con il quale un soggetto (anche esterno alla iGuzzini Illuminazione S.p.A – di seguito, la “Società”), operante per conto della (o comunque legato alla) Società, può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la medesima Società.

Lo scopo principale del whistleblowing è quindi quello di risolvere o, se possibile, di prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito o da un'irregolarità (tra quelli elencati dalla normativa vigente) perpetrati nello svolgimento dell'attività aziendale, permettendo di affrontare le relative criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

Resta inteso che perseguire l'obiettivo di fare emergere criticità o situazioni di illecito di cui si abbia avuto conoscenza “nell'ambito del contesto lavorativo” non significa, né presuppone, che il dipendente, il collaboratore o altro soggetto segnalante sia tacitamente o implicitamente autorizzato a svolgere azioni di “indagine”, soprattutto se improprie o illecite, per raccogliere prove di illeciti nell'ambiente di lavoro.

Lo scopo della presente procedura è quindi, anche attraverso indicazioni operative, quello di disciplinare formalmente il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa applicabile, nonché le tutele accordate al segnalante ed ai soggetti ad egli collegati ai sensi della normativa di legge e aziendale applicabile.

2. Normativa di riferimento

Nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, è stato pubblicato il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

Tale decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del segnalante (c.d. whistleblower), in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

La presente procedura tiene conto delle previsioni di cui alla normativa vigente, nonché delle indicazioni e dei chiarimenti forniti dalle “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 12 luglio 2023 e applicabili a partire dal 15 luglio 2023.

3. Soggetti che possono segnalare

I soggetti legittimati a segnalare e in favore dei quali sono applicabili le tutele previste dalla normativa vigente (tutela della riservatezza e divieto di ritorsioni), sono i seguenti:

- i lavoratori dipendenti;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- altri fornitori di servizi;
- i volontari e i tirocinanti (anche non retribuiti) che svolgono la propria attività presso la Società;
- gli azionisti;
- gli assunti in periodo di prova e coloro che ancora non hanno ancora instaurato un rapporto giuridico con la Società e che siano venuti a conoscenza della violazione nell'ambito del processo di selezione ovvero in fasi precontrattuali del rapporto medesimo;
- gli ex dipendenti che siano venuti a conoscenza della violazione nel corso del rapporto di lavoro;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Il Decreto definisce la “persona segnalante” come: “la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo”.

4. Contenuto delle segnalazioni

Possono essere oggetto, tra l'altro, della segnalazione le seguenti violazioni:

- qualsivoglia condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché qualsiasi violazione dei contenuti del Modello adottato dalla Società e dei protocolli comportamentali e relativi presidi di controllo ivi formalizzati ovvero del Codice di Comportamento di iGuzzini Illuminazione S.p.A. costituente parte integrante del Modello medesimo;
- condotte illecite che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: (i) appalti pubblici; (ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; (iii) sicurezza e conformità dei prodotti; (iv) sicurezza dei trasporti; (v) tutela dell'ambiente; (vi) radioprotezione e sicurezza nucleare; (vii) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; (viii) salute pubblica; (ix) protezione dei consumatori; (x) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26 paragrafo 2 del TFUE, comprese le violazioni delle norme sull'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia fiscale;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea nei settori indicati nei punti che precedono. Si riportano nel seguito alcuni esempi di condotte oggetto di possibile segnalazione:
 - 1) corruzione o tentativo di corruzione di un pubblico funzionario durante una visita ispettiva all'interno della Società;

- 2) assunzione di un dipendente non necessaria ed ispirata dalla volontà di corrispondere una utilità ad un pubblico ufficiale;
- 3) non corretta applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 4) irregolarità nel processo di formazione del bilancio ovvero nel calcolo delle imposte dovute oppure nel relativo versamento ecc.;
- 5) violazione della normativa a tutela dell'ambiente;
- 6) registrazione e pagamento di fatture per prestazioni in tutto o in parte non esistenti.

5. Requisiti della segnalazione

Le violazioni oggetto di segnalazione previste dal precedente paragrafo 4 per rilevare devono essere conosciute nell'ambito del contesto lavorativo e devono essere potenzialmente in grado di ledere l'integrità della Società o l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.

Il segnalante non è necessario che abbia la certezza che la violazione oggetto di segnalazione si sia effettivamente realizzata, ma è sufficiente che lo stesso abbia un fondato sospetto, basato su elementi fattuali concreti, che la violazione segnalata potrebbe essere commessa all'interno dell'organizzazione.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni aventi ad oggetto questioni di carattere personale del segnalante o del segnalato (salvo che non si tratti di aspetti che abbiano un impatto a livello aziendale), rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, o ancora segnalazioni non circostanziate che non consentono di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria ovvero segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o fatte allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla/e persona/e segnalata/e o all'ente.

Il soggetto che effettua la segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al destinatario di condurre una adeguata istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la ricevibilità e la fondatezza della segnalazione. La segnalazione deve contenere l'enunciazione precisa, dettagliata, asettica e ordinata delle circostanze che integrano o potrebbero integrare, sulla base della valutazione di elementi fattuali concreti, una violazione rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023. La segnalazione deve contenere tutte le informazioni e la eventuale documentazione utile alla gestione della stessa da parte del destinatario conosciute dal segnalante nell'ambito del contesto lavorativo. I fatti oggetto di segnalazione devono essere, ove possibile, contestualizzati tramite l'indicazione del luogo, della data comprensiva dell'orario e di tutte le indicazioni volte all'individuazione del soggetto autore dei fatti oggetto di segnalazione ivi comprese generalità, dettagli personali, qualifiche ricoperte, aree di attività.

6. Destinatario delle segnalazioni

L'art. 4 comma 2 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede che: *“La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.”*

Pertanto, la normativa non individua il soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni,

lasciando all'ente la possibilità di identificare il soggetto/l'ufficio preposto; al riguardo, la Società ha individuato quali responsabili della ricezione delle segnalazioni e della gestione dei casi, un team interno ("Comitato whistleblowing" o "Comitato") composto dal C.E.O. e dal Chief People Officer per i casi locali.

Nel caso in cui il caso riguardi il C.E.O. o il Chief People Officer, le segnalazioni devono essere inviate al Gruppo Fagerhult, e saranno gestite dal Chief People Officer e dal Legal Counsel del Gruppo, attraverso l'utilizzo del portale whistleblowing appositamente dedicato.

Nei casi di ricezione di una segnalazione relativa a violazioni o tentata elusione del Modello 231, a presunti reati di corruzione o a violazioni del Codice etico che potrebbero avere potenziale rilievo ai sensi del d.lgs. 231/2001, il Comitato dovrà rendere disponibile tale segnalazione al Presidente dell'Organismo di Vigilanza attraverso un accesso profilato alla Piattaforma per le valutazioni di propria competenza.

Ricezione delle segnalazioni "Fuori canale"

Chiunque dovesse essere destinatario di una segnalazione ricevuta al di fuori dei canali di segnalazione interna (e.g. email, lettere anonime spedite all'attenzione del Management o del vertice aziendale, segnalazioni attraverso l'uso dei social media, segnalazioni verbali ecc.) è tenuto a:

- sensibilizzare il segnalante, se rintracciabile, circa l'importanza di trasmettere la segnalazione attraverso il canale di segnalazione interna;
- trasmettere la segnalazione ricevuta attraverso i canali di segnalazione interna (in originale e con gli eventuali allegati) nel più breve tempo possibile, e comunque non oltre 7 giorni dal suo ricevimento, al Comitato, specificando – per quanto noto - la fonte e gli ulteriori elementi per renderla circostanziata e per permettere le attività di istruttoria;
- dare contestuale notizia al soggetto dal quale si è ricevuta la segnalazione della trasmissione al Comitato, ove non si tratti di soggetto che non possa essere rintracciato.

Il Comitato provvede a 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 per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

7. Modalità di segnalazione

L'articolo 4 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede l'istituzione di appositi canali interni da parte della Società per la trasmissione delle segnalazioni che garantiscano la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta e di tutte le persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione di supporto.

La Società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle segnalazioni, ha predisposto il seguente canale di comunicazione:

- **applicativo informatico dedicato:** la segnalazione viene trasmessa attraverso una apposita piattaforma informatica [**portale:** <http://report.whistleb.com/en/fagerhultgroup>], che assicura la riservatezza delle comunicazioni e la loro presa in carico. Qualora la segnalazione dovesse avvenire con il predetto strumento informatico, i dati identificativi del segnalante saranno separati dal contenuto della segnalazione e conservati in maniera disgiunta dalla stessa, mediante adozione di un sistema crittografico. L'identità del segnalante potrà essere recuperata, mediante apposita procedura, nei casi in cui ciò sia necessario per ottemperare agli obblighi di legge. La predetta piattaforma "whistleblowing" consente di inviare la segnalazione al Comitato whistleblowing il quale potrà anche visualizzare lo stato della

segnalazione attraverso una dashboard dedicata;

L'utilizzo della piattaforma informatica dedicata è consentito ai dipendenti, ai consulenti e collaboratori, nonché ai soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto e, in generale, a tutti coloro che siano in possesso di un indirizzo di posta elettronica di dominio della Società.

Il canale interno istituito dalla Società per effettuare le segnalazioni sono conformi alle indicazioni fornite dalla prassi sviluppatasi in materia, nonché dell'organizzazione interna della Società stessa.

Resta inteso che, nella ipotesi di segnalazioni che riguardino violazioni (del diritto nazionale o europeo) che consistano in illeciti riguardanti i settori di cui all'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 o che ledano gli interessi finanziari dell'Unione Europea o riguardanti il mercato interno o che vanifichino l'oggetto o la finalità degli atti della Unione Europea, si può ricorrere, ai fini della medesima segnalazione, anche al c.d. canale esterno (così come attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione) al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non sia attivo o, anche se attivato, non risulti conforme a quanto previsto dalla normativa applicabile;
- la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- la persona segnalante abbia 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;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il predetto canale esterno istituito da ANAC viene gestito in conformità a quanto previsto dal "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne ed esercizio del potere sanzionatorio Anac" – approvato con delibera dell'Autorità medesima n. 301 del 12 luglio 2023.

8. Gestione della segnalazione

Il Comitato whistleblowing riceve e gestisce la segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza, nonché nel rispetto della normativa giuslavoristica ed in tema di *privacy*; il Comitato whistleblowing, in quanto preposto alla verifica e alla gestione della segnalazione, può procedere ad ogni attività ritenuta opportuna al fine tra l'altro di:

- valutare la gravità degli illeciti, delle violazioni e delle irregolarità denunciate e ad ipotizzarne le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
- individuare le attività da svolgere per accertare se gli illeciti, le violazioni e le irregolarità denunciate siano stati effettivamente commessi;
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità, valutando ad esempio l'opportunità di:
 - convocare il segnalante per ottenere maggiori chiarimenti;
 - convocare i soggetti che nella segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti;
 - acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire;
 - convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella segnalazione come

l'autore dell'irregolarità (segnalato);

- individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente al fine di ridurre il rischio che si verifichino eventi pregiudizievoli o eventi simili a quelli segnalati, verificati o accertati.

Il procedimento di istruttoria della segnalazione è il seguente:

❖ Prima istruttoria

Una volta ricevuta la segnalazione, in via preliminare, il Comitato Whistleblowing effettua una prima istruttoria di natura sommaria al fine di valutare la fondatezza e la rilevanza della segnalazione ricevuta. Il Comitato whistleblowing rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

❖ Seconda istruttoria

Qualora all'esito della predetta valutazione la segnalazione, a giudizio del Comitato whistleblowing, dovesse apparire irrilevante e/o infondata, il Comitato stesso provvede ad archivarla adducendo adeguata motivazione.

Al contrario, qualora venga accertata la fondatezza e/o la rilevanza della segnalazione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, il Comitato whistleblowing procede ad avviare la seconda istruttoria più approfondita che può svolgere in autonomia oppure avvalendosi di soggetti interni all'azienda ovvero di consulenti esterni.

A tali soggetti ausiliari del gestore della segnalazione verranno comunicati solo i contenuti della segnalazione medesima. Infatti, tali soggetti non verranno a conoscenza dei dati identificativi dei soggetti coinvolti nella segnalazione se tale informazione non risulta essere necessaria allo svolgimento dell'attività di assistenza al Comitato whistleblowing nell'attività istruttoria.

In ogni caso, tutti i soggetti coinvolti nell'istruttoria sono tenuti a rispettare gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa applicabile e dalla presente procedura al successivo par. 10.

Il Comitato whistleblowing è tenuto a dare diligente seguito alla segnalazione ed a fornire riscontro entro e non oltre tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le determinazioni del Comitato whistleblowing in ordine all'esito dell'istruttoria devono sempre essere motivate per iscritto.

In ogni fase dell'istruttoria, il Comitato whistleblowing può interloquire con il segnalante e richiedere, ove necessario, ulteriori informazioni o documentazione.

In ogni caso, il Comitato whistleblowing, all'esito dell'istruttoria, provvede a quanto segue:

- a) comunicare l'esito dell'accertamento agli organi sociali ai fini dell'adozione di ogni provvedimento necessario;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile dell'area presso la quale è addetto l'autore dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità accertata;
- c) presentare, se del caso, esposto o denuncia all'Autorità competente, ove obbligatorio ai sensi della normativa vigente ed applicabile. In tal caso, non sarà più possibile garantire

il requisito della riservatezza e il segnalante potrà assumere il ruolo di testimone e/o persona informata sui fatti.

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e della relativa attività di istruttoria, il Comitato whistleblowing archivia per almeno il tempo previsto dalle normative di legge e *policy* aziendali applicabili anche in materia di *privacy*, nonché nel rispetto degli *standard* di sicurezza e riservatezza, in ogni caso non superiore a cinque anni, tutta la documentazione relativa alla segnalazione ricevuta, alla gestione ed agli esiti della stessa (e- mail, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documentazione allegata, ecc.).

Infine, per quanto attiene alla gestione delle segnalazioni anonime, come dianzi esposto, le stesse saranno qualificate alla stregua delle segnalazioni ordinarie e pertanto non si applicherà la sopra descritta procedura di gestione della segnalazione. In tali casi, qualora la segnalazione abbia contenuto chiaro, preciso e concordante, sarà istruita dal Comitato che valuterà le iniziative da intraprendere all'esito della conduzione degli approfondimenti che riterrà opportuni.

9. Tutela del whistleblower

Obbligo di riservatezza

Le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse e, in ogni caso, non possono essere conservate oltre i cinque anni.

L'identità del segnalante o di coloro che lo hanno assistito/agevolato nella segnalazione, i colleghi, i parenti ovvero qualsivoglia soggetto ad egli collegato e qualsiasi altra informazione da cui possono evincersi direttamente o indirettamente tali identità, in nessun caso, possono essere rivelate, salvo il consenso scritto del segnalante medesimo, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione. I predetti dati o informazioni vengono protetti in ogni fase del trattamento della segnalazione.

Nell'ambito dell'attività di gestione delle segnalazioni, i dati personali devono essere trattati in conformità alle previsioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"), nel D.Lgs. n. 196/2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali"), nonché del D.Lgs. n. 51/2018 ("Attuazione della Direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti ai fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio").

La violazione dell'obbligo di riservatezza di cui sopra può essere fonte di responsabilità anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al successivo par. 11 della presente procedura, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico vigente.

Con specifico riferimento all'obbligo di riservatezza, si applica una causa di esclusione della responsabilità di natura civile, penale e amministrativa, in favore del responsabile nel caso in cui lo stesso abbia rivelato o diffuso (in assenza della predetta espressa autorizzazione) informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto di autore o alla protezione dei dati personali ovvero abbia rivelato o diffuso informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, qualora al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che tale divulgazione fosse necessaria per svelare

la violazione e non travalicasse tale scopo.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e anche se conseguenti alla stessa, salvo il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

Anche, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.; nell'ambito del procedimento d'impugnazione alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni fase del trattamento della segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso scritto e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Divieto di ritorsioni

Il segnalante o coloro che lo hanno assistito/agevolato nella segnalazione (c.d. facilitatori), i colleghi e le persone del medesimo contesto lavorativo, i parenti ovvero qualsivoglia soggetto ad egli collegato, a titolo esemplificativo e non esaustivo, secondo la presente procedura, non possono essere sanzionati, licenziati, demansionati, revocati, sostituiti, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia o alla segnalazione, nonché essere sottoposti ad una serie di altre gravi condotte afflittive, come ad esempio la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici e azioni discriminatorie dalle quali conseguono pregiudizi economici o finanziari anche in termini di perdita reddituale o di opportunità.

Sono vietate altresì le seguenti condotte nei confronti dei predetti soggetti tutelati: (i) ostacolo alla segnalazione; (ii) violazioni dell'obbligo di riservatezza; (iii) mancata istituzione dei canali di segnalazione; (iv) mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni; (v) adozione di procedure non conformi a quelle previste; (vi) omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Con riferimento alle predette condotte vietate, il soggetto tutelato e l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, qualora ritengano che lo stesso abbia subito o stia subendo una misura ritorsiva, provvedono a darne notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Comitato whistleblowing affinché provveda a valutarne la fondatezza.

Nel caso in cui il Comitato whistleblowing ritenga integrata la ritorsione valuta – con l'ausilio dei dirigenti/responsabili delle aree coinvolte/i – i possibili interventi di azione da parte degli organi e/o delle funzioni competenti dell'ente per ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della ritorsione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è in ogni caso nullo, ai sensi dell'art. 2103 c.c., ed è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari ovvero alle predette misure ritorsive successive alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione

stessa.

La violazione del divieto di ritorsioni di cui sopra può essere fonte di responsabilità anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al successivo par. 11 della presente procedura, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico vigente.

In aggiunta alle predette sanzioni disciplinari, l'ANAC potrà sempre irrogare sanzioni amministrative pecuniarie, oltre che in caso di mancata istituzione dei canali di segnalazione o mancata adozione di idonee procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, nei confronti del responsabile delle violazioni, in quanto soggetto individuato dalla normativa di riferimento, anche per il settore privato, competente a ricevere le denunce in relazione a comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante, nonché di condurre l'istruttoria in relazione alle denunce ricevute all'esito della quale può irrogare le relative sanzioni.

10. Responsabilità del whistleblower

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante. La Società e la persona segnalata sono infatti legittimate, rispettivamente, ad agire per la tutela della correttezza dei comportamenti in azienda e della propria reputazione.

Qualora, inoltre, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di fondamento e/o rilevanza, saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di colpa grave o dolo circa l'indebita segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari e/o denunce anche penali nei confronti del segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

In particolare, in caso di abuso o falsità della segnalazione, con dolo o colpa grave del segnalante, resta ferma ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Il segnalante deve essere consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Qualora a seguito di verifiche interne la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza circa l'indebita segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari e ANAC potrà irrogare in aggiunta le sanzioni amministrative pecuniarie previste dalla normativa vigente.

11. Sistema sanzionatorio

Sono previste le seguenti sanzioni (che sono formalizzate anche nel Modello Organizzativo e di Gestione ex. D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società):

- sanzioni nei confronti del segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano false e/o infondate;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (violazione del divieto di ritorsione o violazione dell'obbligo di riservatezza) ovvero nei confronti di chi pone in

essere condotte di ostacolo alla segnalazione.

Qualora a seguito di verifiche interne, una segnalazione concernente la commissione di un illecito o di una violazione risulti priva di fondamento, saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita segnalazione e, in caso di esito positivo, l'Organo Amministrativo della Società adotterà provvedimenti e/o azioni disciplinari previste dal CCNL applicabile ovvero dai contratti vigenti e dalla legge applicabile nonché, ricorrendone i presupposti o le ragioni, alle denunce penali nei confronti del segnalante, salvo che quest'ultimo non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione. In caso di abuso o falsità della segnalazione resta infatti ferma ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante o dei soggetti coinvolti nella segnalazione ovvero il compimento di atti ritorsivi nei confronti del segnalante o dei soggetti ad egli collegati (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo) è fonte di responsabilità contrattuale e/o disciplinare ai sensi dei contratti vigenti e della legge applicabile, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge e la nullità dell'eventuale atto ritorsivo posto in essere.

Qualora i componenti del Comitato whistleblowing si rendano responsabili della violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante, tale violazione potrà comportare, a seconda della gravità della violazione, un richiamo per iscritto da parte dell'Organo Amministrativo della Società oppure, in casi di rilevante gravità, la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni, anche tenuto conto di quanto previsto nelle lettere di incarico o negli accordi disciplinanti il relativo rapporto.

In aggiunta alle predette sanzioni disciplinari, l'ANAC potrà sempre irrogare le sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023 a cui si rimanda.

12. Rispetto della procedura

Il Comitato whistleblowing verifica il rispetto della presente procedura, soprattutto con riferimento al corretto adempimento delle prescritte tutele del segnalante. A tal fine, qualora si verificano circostanze:

- non espressamente regolamentate dalla procedura;
- che si prestano a dubbie interpretazioni/applicazioni;
- tali da originare obiettive e gravi difficoltà di applicazione della procedura medesima;

è fatto obbligo a ciascun soggetto coinvolto nell'applicazione della presente procedura di rappresentare tempestivamente il verificarsi delle suddette circostanze al Comitato whistleblowing che provvederà ad archiviare e registrare le comunicazioni ricevute e valuterà gli idonei provvedimenti in relazione alla singola fattispecie.

13. Aggiornamento periodico e comunicazione della procedura

La procedura viene periodicamente aggiornata nei seguenti casi:

- modifiche interne ed organizzative in relazione alla gestione delle varie fasi della

- segnalazione e ai soggetti coinvolti;
- modifiche strutturali od organizzative della Società che rendano opportuna una revisione della presente procedura al fine di istituire un sistema di whistleblowing maggiormente idoneo ed efficace alla luce dei mutamenti aziendali intervenuti;
 - interventi legislativi in materia che modificano la previgente normativa.

In ogni caso, qualora intervengano nuove disposizioni legislative in materia di *whistleblowing* queste si intendono fin da ora recepite così come si intende qui automaticamente recepita ogni altra norma tempo per tempo vigente.

Il Comitato whistleblowing predispone comunicazioni ai dipendenti a valle degli aggiornamenti della presente procedura, ovvero organizza sessioni di formazione in materia di whistleblowing.

Per tutto quanto non espressamente previsto dalla presente procedura si rimanda a quanto prescritto dalla normativa vigente.