EUROVEGA COSTRUZIONI S.R.L.

Policy Whistleblowing

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2026

Indice

1. Scopo 4
2. Definizioni 4
3. Riferimenti 9
Riferimenti interni 10
Riferimenti esterni 10
4. Principi generali 10
5. Ambito di applicazione 11
6. Ruoli e responsabilità 12
Comitato Whistleblowing 12
Organismo di Vigilanza 12
Organo Gestorio 12
7. I canali di segnalazione 13
La Segnalazione inviata ad un soggetto non competente 13
Segnalazioni Ordinarie e Segnalazioni Anonime 13
8. Canale interno 14
Invio della Segnalazione 14
Gestione della Segnalazione 15
Fase 1 – Analisi Preliminare 15
Fase 2 – Valutazione dell'ammissibilità 16
Fase 3 – Istruttoria nel merito 17
Fase 4 – Conclusione dell'istruttoria 17
Fase 5 – Monitoraggio e azioni successive 18
Tracciabilità e archiviazione 18
Particolari casi di conflitti di interesse 18
9. Canali esterni 19
10. Reporting 20
11. Divieto di ritorsioni o discriminazioni 20
12. Privacy 22
Trattamento dei dati personali 22
Proporzionalità e accuratezza dei dati raccolti ed elaborati 22
Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del Segnalante e del Segnalato 23

13. Formazione 23
14. Sanzioni disciplinari 23
15. Diffusione 24

1. Scopo

La Società intende improntare l'attività d'impresa ai valori della legalità, trasparenza, integrità, affidabilità, correttezza, centralità della persona e onestà, nel rispetto degli interessi di tutti i soggetti che entrino in contatto con noi.
Per tale ragione, la Società riconosce l'importanza di predisporre una Policy che disciplini la gestione delle Segnalazioni di comportamenti illegittimi o illegali, fornendo adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle Segnalazioni.
I recenti interventi del legislatore europeo e italiano hanno disciplinato i sistemi di Segnalazione degli illeciti, già noti a livello internazionale, e definiti come sistemi di *whistleblowing* (il termine deriva dalla frase "*to blow the whistle*", letteralmente "*soffiare nel fischietto*").
Tale sistema mira a normare gli aspetti di natura organizzativa e procedurale dei sistemi interni di Segnalazione delle violazioni, che le società devono adottare per consentire la segnalazione di atti o fatti che possono costituire una violazione della normativa.
Tale sistema si fonda su due principi portanti:

- la tutela del soggetto che segnala violazioni dall'interno dell'ambiente di lavoro, nei confronti di condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione;
- la garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria, in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione.

La Policy è parte integrante del Modello adottato dalla Società ed è stata predisposta in adempimento al Decreto *Whistleblowing*, alla Direttiva *Whistleblowing* e al D. Lgs. n. 231/2001.

2. Definizioni

Canali di Segnalazione	Si intendono i canali messi a disposizione dalla Società per inoltrare in modo adeguato e tempestivo le Segnalazioni. In linea con quanto previsto dall'art. 4 del Decreto *Whistleblowing*, tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante.
Codice Etico	Parte integrante del Modello 231, il Codice contempla i principi generali cui la Società si ispira e le regole di

	condotta alle quali si conforma nell'esercizio della propria attività d'impresa e nell'interazione – a qualsiasi titolo – con i Soggetti Terzi.
Codice *Privacy*	D. Lgs. n. 196/2003 "*Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, 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"* come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018.
Comitato Whistleblowing	Organismo che si occupa della gestione delle Segnalazioni e degli adempimenti a tal fine prodromici, conseguenti e connessi.
Destinatari	Sono destinatari: (1) i Soci e gli Organi Sociali (Organo Gestorio, Assemblea dei Soci e Organo di Controllo); (2) i Dipendenti, ossia coloro che svolgono un'attività lavorativa per la Società in virtù di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo; (3) i Collaboratori, ossia i soggetti diversi dai dipendenti che – a qualsiasi titolo – intrattengono con la Società rapporti di collaborazione, eseguendo attività intellettuali o manuali nel quadro di un rapporto unitario e continuativo con la Società; (4) i Terzi, ossia i soggetti che non fanno parte della Società e con i quali la medesima si rapporta nello svolgimento della propria attività d'impresa. Tra questi sono ricompresi i fornitori di beni e servizi, i clienti e più in generale ogni controparte contrattuale.
D. Lgs. n. 231/01	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e successive modifiche e integrazioni.

Decreto *Whistleblowing*	Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".
Direttiva *Whistleblowing*	Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
Divulgazione Pubblica	Attività che consiste nel 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, di cui all'art. 15 del Decreto *Whistleblowing.*
Facilitatore	Si tratta di una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
GDPR	Regolamento (UE) n. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.
Policy	Si intende il presente documento *"sulle segnalazioni di illeciti e irregolarità".*
Modello	Modello *ex* D. Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società.
OdV	Organismo di Vigilanza *ex* D. Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società.

Segnalante	Si intende il soggetto che effettua la Segnalazione.
Segnalato	Si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione o Segnalazione Esterna ovvero nella Divulgazione Pubblica, come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Segnalazione	Collettivamente tutte le segnalazioni disciplinate nella presente Policy.
Segnalazione Anonima	Si ha laddove le generalità del Segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. Tali segnalazioni sono trattate come Segnalazioni Ordinarie, rispetto alle quali non trovano applicazione le tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*.
Segnalazione Esterna	Si intende la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna ad ANAC, di cui all'art. 7 del Decreto *Whistleblowing.*
Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*	Ai sensi degli articoli 2 e 3 del Decreto *Whistleblowing*, le segnalazioni aventi ad oggetto: 1. la commissione, o il fondato pericolo di commissione, di reati presupposto; 2. qualsiasi violazione (o sospetto di violazione) del Modello, ivi incluso il Codice Etico, anche solo tentata; 3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali elencati nell'allegato al Decreto *Whistleblowing* ovvero della legislazione interna che costituisce loro attuazione degli atti di diritto europeo indicati

	nell'allegato alla Direttiva *Whistleblowing*, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; 4. atti od omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione europea tutelati ai sensi dell'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea; 5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26.2 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; 6. qualsiasi condotta suscettibile di vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni previste dagli atti dell'Unione nei settori individuati nei punti 3, 4 e 5; 7. ogni altro possibile illecito amministrativo, contabile, civile e penale di qualsiasi natura, diverso dai precedenti.
Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*	Ai sensi dell'art. 1 del Decreto *Whistleblowing*, le Segnalazioni non possono riguardare: 1. le contestazioni, rivendicazioni o richieste di un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengano esclusivamente ai propri

	rapporti individuali di lavoro anche con le figure gerarchicamente sovraordinate; 2. le segnalazioni delle violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti eurounitari elencati nella parte II dell'allegato al Decreto *Whistleblowing* ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva *Whistleblowing*; 3. la materia della sicurezza e difesa nazionale.
Segnalazioni Ordinarie	Sono le violazioni oggetto di segnalazione che si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che non rientrano nell'ambito di applicazione di cui al Decreto *Whistleblowing*, che tuttavia siano relative a: • un reato o un illecito, una violazione o un tentativo di nascondere una violazione di un impegno internazionale regolarmente ratificato o approvato dall'Italia; • una violazione di un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale adottato sulla base di un impegno internazionale regolarmente ratificato; • una violazione di una legge o di un regolamento; • una minaccia o un danno all'interesse generale, oppure • l'esistenza di comportamenti o situazioni contrari alle regole, ai principi o ai valori trasmessi dalle policy e dalle procedure aziendali. Per le Segnalazioni Ordinarie non trovano applicazione le tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*.
Società	Eurovega Costruzioni S.r.l.

3. Riferimenti

Vengono di seguito indicati i principali riferimenti della presente Policy alle disposizioni normative:

Riferimenti interni

- Codice Etico
- Modello

Riferimenti esterni

- Codice *Privacy*
- D. Lgs. n. 196/2003
- GDPR
- D. Lgs. n. 231/2001
- Decreto *Whistleblowing*
- Direttiva *Whistleblowing*
- Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001
- Linee Guida Anac 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. 478 del 26 novembre 2025
- Confindustria - Guida Operativa per gli enti privati - ottobre 2023
- CNDCEC - Nuova disciplina del *whistleblowing* e impatto sul D.Lgs. 231/2001 – ottobre 2023

4. Principi generali

La Policy si basa sui seguenti principi: (i) la protezione dalle Segnalazioni in malafede; (ii) la protezione del Segnalante; (iii) la tutela della riservatezza della Segnalazione.
I soggetti richiamati nella Policy operano nel rispetto del sistema normativo e organizzativo, dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati, applicabili a tutte le tipologie di Segnalazioni:

- Conoscenza e consapevolezza – La Policy rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.
- Protezione del segnalato – Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al Segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle Segnalazioni in malafede, censurando simili condotte ed informando che le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra

forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti. Nell'ambito delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* i Soggetti segnalati godono delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing.*

- Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di imparzialità e dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

5. Ambito di applicazione

La Policy si applica sia per la gestione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* sia per la gestione delle Segnalazioni Ordinarie; per quest'ultime, tuttavia, trova applicazione un diverso regime in relazione alla previsione delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*.

In conformità con il Decreto *Whistleblowing*, sono predisposti appositi sistemi di comunicazione, mediante i quali il gestore delle Segnalazioni deve essere prontamente avvisato di:

1. commissione, o il fondato pericolo di commissione, di reati presupposto;
2. qualsiasi violazione (o sospetto di violazione) del Modello, ivi incluso il Codice Etico, anche solo tentata.
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali elencati nell'allegato al Decreto *Whistleblowing* ovvero della legislazione interna che costituisce loro attuazione degli atti di diritto europeo indicati nell'allegato alla Direttiva *Whistleblowing*, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione europea tutelati ai sensi dell'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26.2 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un

vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6. qualsiasi condotta suscettibile di vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni previste dagli atti dell'Unione nei settori individuati nei punti 2, 3 e 4;
7. ogni altro possibile illecito amministrativo, contabile, civile e penale di qualsiasi natura, diverso dai precedenti.

Le segnalazioni, in applicazione dell'art. 1, comma 2 del Decreto *Whistleblowing*, non potranno riguardare:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste di un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro anche con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni delle violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti eurounitari elencati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- la materia della sicurezza e difesa nazionale.

6. Ruoli e responsabilità

Comitato *Whistleblowing*

Il Comitato *Whistleblowing* è un organismo composto da personale interno ed esterno che si occupa della gestione delle Segnalazioni ai sensi del paragrafo 8.
Il Comitato *Whistleblowing* elabora ed invia la reportistica di cui al paragrafo 10.
Il Comitato *Whistleblowing* promuove le attività informative e formative relative alla Policy e al Decreto *Whistleblowing*.

Organismo di Vigilanza

L'OdV viene costantemente informato in merito alla gestione delle Segnalazioni sulla base delle previsioni di cui al paragrafo 8.
L'OdV è destinatario della reportistica di cui al paragrafo 10.
L'OdV, una volta ricevuta la relazione scritta conclusiva della Segnalazione, può decidere di svolgere ulteriori approfondimenti e valutazioni indipendenti, anche mediante l'utilizzo del proprio budget.

Organo Gestorio

L'Organo Gestorio è destinatario della reportistica di cui al paragrafo 10.

L'Organo Gestorio, con riferimento alla relazione conclusiva dell'istruttoria, assume le dovute determinazioni al fine di accertare le responsabilità individuali ed esercita il potere disciplinare.

7. I canali di segnalazione

La Società ha predisposto un sistema per la raccolta delle Segnalazioni, che prevede differenti modalità di segnalazione.

La Segnalazione inviata ad un soggetto non competente

Qualora la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal gestore la Segnalazione va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Comitato *Whistleblowing*, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumile dalla Segnalazione, detta Segnalazione è considerata quale Segnalazione Ordinaria.

Segnalazioni Ordinarie e Segnalazioni Anonime

La Società potrebbe prendere in considerazione anche:

- le Segnalazioni Anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e siano quindi tali da far emergere fatti e situazioni di potenziale interesse per la Società e/o rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing*;
- le Segnalazioni Ordinarie – anche quelle non anonime – devono essere circostanziate e avere un grado di completezza ed esaustività più ampio possibile.

Il Segnalante delle Segnalazioni Anonime e delle Segnalazioni Ordinarie è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- generalità del Segnalante, salvo che lo stesso desideri rimanere anonimo;
- chiara, precisa e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare i soggetti a cui attribuire i fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;

- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.

Affinché una Segnalazione Ordinaria sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

8. Canale interno

Le segnalazioni possono essere portate a conoscenza del Comitato *Whistleblowing*:

(a) in forma scritta. Si prevede che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione;

(b) in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal Comitato *Whistleblowing*, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023 o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione o da comportamenti concludenti, la segnalazione va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Comitato *Whistleblowing*, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria, non soggetta alla disciplina del D.Lgs. n. 24/2023 e del Modello.

Invio della Segnalazione

Quando si inoltra una Segnalazione, i Segnalanti sono invitati a fornire il maggior numero possibile di informazioni dettagliate. Fornire informazioni precise consente un'indagine più efficiente della Segnalazione.

In particolare, saranno raccolte ed elaborate le seguenti categorie di dati:

- identità, funzioni e contatti del Segnalante;
- identità, funzioni e contatti delle persone citate;
- identità, funzioni e contatti delle persone coinvolte nella raccolta o nel trattamento della Segnalazione;
- fatti segnalati: questa categoria consiste in una descrizione dei fatti a cui si fa riferimento nella Segnalazione con l'ora, la data e il luogo, così come altre informazioni rilevanti decise dal Segnalante;

- prove raccolte durante l'accertamento della Segnalazione;
- relazione sulle attività di accertamento;
- azioni intraprese a seguito della Segnalazione.

Ai fini un'efficace gestione della segnalazione, è opportuno che la stessa contenga i seguenti elementi:

- generalità del Segnalante, salvo che lo stesso desideri rimanere anonimo;
- chiara, precisa e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare i soggetti a cui attribuire i fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.

È indispensabile che gli elementi sopra indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

Gestione della Segnalazione

L'accertamento della Segnalazione si baserà solo sui dati forniti in modo oggettivo, direttamente connessi alla Segnalazione e strettamente necessari all'accertamento dei presunti fatti.

Nel corso della gestione della segnalazione il Comitato *Whistleblowing* deve:

a) rilasciare o far rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricevimento;
b) mantenere, anche attraverso le funzioni aziendali, il contatto con il segnalante;
c) dare adeguato o far dare seguito alle segnalazioni;
d) fornire o far sì che venga fornito un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della segnalazione.

Il processo di gestione della Segnalazione è articolato come segue:

Fase 1 – Analisi Preliminare

Il processo di gestione della segnalazione viene avviato nel momento in cui il Comitato *Whistleblowing* viene a conoscenza della segnalazione attraverso i canali informativi

sopramenzionati. Appena ricevuta la segnalazione, e comunque entro sette giorni dalla data di ricezione, il Comitato *Whistleblowing*:

(i) valuta l'eventuale presenza di situazioni che possano minare l'indipendenza e l'imparzialità nella gestione della segnalazione del Comitato. Alcuni esempi possono essere:

1. un membro del Comitato Whistleblowing sia gerarchicamente o funzionalmente superiore o subordinato al Segnalante o al Segnalato, oppure ne sia un referente interno (in caso di fornitori e consulenti);
2. un membro del Comitato Whistleblowing sia il presunto responsabile della violazione;
3. un membro del Comitato Whistleblowing abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione, tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
4. un membro del Comitato Whistleblowing sia testimone dei fatti oggetto della Segnalazione.

(ii) rilascia o fa rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni;

(iii) laddove possibile (anche nelle successive fasi), individua il Segnalante e i soggetti indicati nel paragrafo 11.

Alla presenza di una delle condizioni di cui al punto (i), il membro del Comitato *Whistleblowing* in tale posizione si astiene dalla gestione della segnalazione.

Fase 2 – Valutazione dell'ammissibilità

Il Comitato *Whistleblowing,* a seguito della Fase 1, effettua una prima valutazione relativa alla pertinenza ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, all'esito della quale può decidere di:

(i) chiedere o far chiedere al segnalante ulteriori informazioni o integrazioni, specialmente se quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato. Dall'esito delle ulteriori informazioni o integrazioni il Comitato *Whistleblowing* valuta se sussistano le condizioni di cui ai seguenti punti (ii) o (iii); oppure

(ii) considerare come inammissibile la segnalazione per:

(a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;

(b) accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti;

(c) segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;

(d) in caso di segnalazione non rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023; se rilevante ed inquadrata per altre tematiche riguardanti l'attività della Società, informa le competenti funzioni aziendali e viene gestita senza le tutele qui disciplinate;

(iii) considerare come ammissibile la segnalazione e procedere con l'istruttoria nel merito.

In ogni caso, il Comitato deve fornire o far sì che venga fornito il riscontro al segnalante entro tre mesi, dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della segnalazione, in caso di archiviazione preliminare.

Fase 3 – Istruttoria nel merito

Il Comitato *Whistleblowing*, a seguito della Fase 2, una volta valutata la pertinenza della segnalazione rispetto al D.Lgs. n. 24/2023, procede:

(i) con l'attività di indagine e di analisi del merito, anche attraverso il supporto delle funzioni aziendali e/o tramite l'ausilio di consulenti nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. In particolare, per lo svolgimento dell'istruttoria, il Comitato *Whistleblowing* può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri dipendenti o organi, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato;

(ii) a formalizzare entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o in mancanza entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della segnalazione gli esiti degli accertamenti svolti in un apposito documento (*infra*).

(iii) a fornire o far sì che venga fornito il riscontro al segnalante.

Fase 4 – Conclusione dell'istruttoria

Terminata l'attività della Fase 3, il Comitato *Whistleblowing* deve comunicare l'esito, tramite una relazione scritta, dettagliando l'attività svolta all'Organo Gestorio e all'Organo di Controllo:

(i) in caso di esito negativo archiviando con adeguata motivazione l'indagine; se rilevante per altre tematiche riguardanti l'attività della Società, informa le competenti funzioni e viene secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti;

(ii) in caso di esito positivo, quindi alla presenza di *fumus* sulla fondatezza della segnalazione, informa immediatamente gli organi preposti interni sulla base delle specifiche competenze.

Fase 5 – Monitoraggio e azioni successive

Se dalla Fase 4 dovessero emergere azioni correttive da porre in essere sul sistema di controllo interno, è responsabilità del management delle aree oggetto di verifica redigere un piano delle azioni correttive per la risoluzione delle criticità rilevate.
Le funzioni preposte, per quanto di competenza, monitorano lo stato di attuazione delle azioni correttive attraverso "*follow-up*".

Tracciabilità e archiviazione

Il Comitato *Whistleblowing* tiene traccia di tutte le segnalazioni ricevute, con indicazione, a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo dei seguenti elementi:

a) tipologia di segnalazione ricevuta;
b) indicazione del segnalato e del segnalante;
c) data di ricezione e di valutazione di ammissibilità della segnalazione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
d) istruttoria effettuata e relativa motivazione;
e) documentazione ricevuta dal segnalante, raccolta nel corso dell'istruttoria e gli eventuali verbali prodotti.

La documentazione relativa alle segnalazioni, predisposta e/o pervenuta durante il processo di gestione delle stesse, è strettamente confidenziale. Tale documentazione è archiviata e conservata nel rispetto delle norme vigenti da parte del Comitato *Whistleblowing*, anche attraverso le funzioni preposte.
Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023 e del principio di cui agli artt. 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del Codice Privacy, fatti salvi tempi di conservazione più lunghi determinati da richieste o ordini delle autorità o dalla difesa dei diritti della Società in giudizio.

Particolari casi di conflitti di interesse

Con riferimento alle sole segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, qualora il Comitato *Whistleblowing* dovesse trovarsi in una situazione di conflitto di interesse o in ogni caso in cui possa essere pregiudicata l'imparzialità e l'indipendenza nella gestione della segnalazione, ricorreranno le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione mediante canale esterno.

9. Canali esterni

I Destinatari non hanno bisogno della previa autorizzazione della Società e non sono tenuti a notificarla per inoltrare segnalazioni o comunicazioni, nei casi previsti dal Decreto *Whistleblowing*.
Alla presenza delle condizioni previste dall'art. 6 del Decreto *Whistleblowing*, il Destinatario può effettuare una Segnalazione Esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
In particolare, la segnalazione all'ANAC può essere effettuata nei seguenti casi:

- Se il canale interno obbligatorio:
  - non è attivo;
  - è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.
- Se il Segnalante ha già effettuato la segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- Se il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna:
  - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
  - questa potrebbe determinare rischio di ritorsione.
- Se il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- Nel caso in cui il Comitato *Whistleblowing* dovesse trovarsi in una situazione di conflitto di interesse o in ogni caso in cui possa essere pregiudicata l'imparzialità e l'indipendenza nella gestione della segnalazione, ivi incluso il caso in cui la segnalazione riguardi violazioni commesse dal Comitato *Whistleblowing.*

Inoltre, alla presenza delle condizioni previste dall'art. 15 del Decreto *Whistleblowing*, il Destinatario può effettuare una Divulgazione Pubblica. In particolare, tale divulgazione è possibile nei seguenti casi:

- A una Segnalazione interna a cui la Società non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli:
- Il Segnalante ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al Segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- Il Segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- Il Segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Infine, il Decreto *Whistleblowing* riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo della Società.
Le regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

10. Reporting

Il Comitato *Whistleblowing* predispone per l'Organo Gestorio e per l'Organismo di Vigilanza la seguente reportistica:

a) una relazione alla fine dell'istruttoria relativa alla gestione della segnalazione, con l'indicazione dell'archiviazione e corredata dalle motivazioni, oppure con l'indicazione del *fumus* in caso di fondatezza della segnalazione. In ogni caso tale relazione di fine istruttoria deve contenere, tenendo presente le previsioni del D.Lgs. n. 24/2023 rispetto alla riservatezza delle informazioni, i seguenti elementi:

(i) la tipologia di segnalazione ricevuta;
(ii) l'indicazione del Segnalato e del Segnalante;
(iii) la data di ricezione e di valutazione di ammissibilità della segnalazione;
(iv) l'istruttoria effettuata e relativa motivazione;
(v) la documentazione ricevuta dal segnalante, raccolta nel corso dell'istruttoria e gli eventuali verbali prodotti;

b) un report annuale delle segnalazioni contenente principalmente i fascicoli di segnalazioni aperti nell'anno di riferimento e il relativo status.

11. Divieto di ritorsioni o discriminazioni

I Segnalanti in buona fede sono tutelati da qualsiasi forma di discriminazione, ritorsione o penalizzazione, e il corretto adempimento del dovere di Segnalazione non può determinare l'instaurazione di procedimenti disciplinari, né l'applicazione delle relative sanzioni. Nella gestione delle Segnalazioni, è sempre garantita la riservatezza in merito all'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e i diritti della Società, nonché delle persone segnalate per errore o in mala fede.
In particolare, la Società garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e che tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione siano tenuti a tutelarne la riservatezza, ad esclusione dei casi di seguito indicati:

- qualora sia configurabile una responsabilità del Segnalante a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale;
- il Segnalante incorra in responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del codice civile;
- nelle ipotesi in cui la riservatezza non sia opponibile per legge.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

È vietata qualsivoglia azione ritorsiva o comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante in ragione della Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono, ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, a titolo esemplificativo:

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

Le suddette tutele valgono esclusivamente per le segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai Facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

In ottemperanza alle disposizioni di vigilanza, la Società adotta le medesime modalità di tutela previste a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (ad esempio, le richieste dell'autorità giudiziaria).

12. Privacy

Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione alle autorità competenti, previsto dalla presente Policy e dal Decreto *Whistleblowing*, deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice *Privacy*.
I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei princìpi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni ai Segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.
Il Comitato *Whistleblowing* è nominato quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati personali *ex* artt. 29 del GDPR e 2-*quaterdecies* del Codice *Privacy* o Responsabile al trattamento dei dati personali *ex* art. 28 del GDPR.
La Società individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

Proporzionalità e accuratezza dei dati raccolti ed elaborati

I dati personali raccolti ai fini della Policy di illeciti e irregolarità devono essere adeguati, pertinenti e non eccedere le finalità per cui vengono raccolti o successivamente trattati, e devono essere conservati per un periodo di tempo ragionevole. I dati personali

trattati nell'ambito della Policy devono essere limitati ai dati strettamente e oggettivamente necessari per verificare le affermazioni contenute nella denuncia. Le relazioni sugli incidenti vengono conservate separatamente dagli altri dati personali. I dati personali devono essere conservati in conformità alle leggi vigenti.

Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del Segnalante e del Segnalato

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle Segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del Segnalato e del Segnalante, che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali. Nell'ambito delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, i Segnalanti e i Segnalati godono delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*. L'identità del Segnalante e dei soggetti di cui al paragrafo 11 vengono trattati con la massima riservatezza in ogni fase della Policy.
Potrebbe essere necessario rivelare l'identità del Segnalante a chi di dovere nell'ambito di ulteriori indagini o procedimenti giudiziari, successivamente avviati.

13. Formazione

I Destinatari devono rispettare la presente Policy e partecipare alle sessioni di formazione in merito al Decreto *Whistleblowing* e al Modello.
Il Comitato *Whistleblowing* deve essere specificamente formato per la gestione delle Segnalazioni, anche attraverso il continuo aggiornamento basato sia sulle novità normative e giurisprudenziali sia sulle *best practice*.

14. Sanzioni disciplinari

La Società provvederà a sanzionare ogni comportamento illecito o illegale in linea con le previsioni del Decreto *Whistleblowing*, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica della Segnalazione.
I provvedimenti disciplinari, come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.
In particolare, la Società adotterà delle sanzioni quando:

- accerta che siano state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*;

- accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- nel caso di cui all'art. 16, comma 3, ossia quando, salvo quanto previsto dall'art. 20 del Decreto *Whistleblowing*, è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

15. Diffusione

Alla presente Policy deve essere garantita la massima diffusione possibile.
A tal fine, la Policy è inviata a:

- all'Organo Gestorio e all'Organo di Controllo;
- ogni dipendente mediante le strategie comunicate ritenute più efficaci dalla Società.

La presente Policy è pubblicata sul sito internet della Società.
Le funzioni competenti della Società assicurano la consegna della Policy ai Destinatari, all'atto dell'assunzione per certificarne la presa visione.
I contratti predisposti o negoziati dalla Società, in essere con i Terzi, ove possibile, devono contemplare (salvo casi eccezionali, da valutare di volta in volta) un dovere di segnalazione immediata al Comitato Whistleblowing qualora gli stessi: (a) vengano a conoscenza, nell'esercizio della propria attività nei confronti della Società, di violazioni – anche solo presunte o tentate – del Modello; (b) subiscano, da parte di un qualsiasi esponente della Società (apicale o sottoposto), la richiesta di assumere condotte potenzialmente divergenti dal Modello.