

PROCEDURA

“Gestione del sistema di
segnalazioni (*whistleblowing*)”



REVISIONE DEL DOCUMENTO

Versione	Data	Redatto da	Approvato da	Descrizione degli aggiornamenti
1.0	10/12/2018	OdV		Redazione procedura
2.0	23/11/2023	Group Legal	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023

INDICE

1. Premessa	4
2. Oggetto e scopo del documento	5
3. Definizioni	5
4. Documenti di riferimento	6
5. Il sistema di segnalazioni	6
5.1 Soggetti Segnalanti	6
5.2 Oggetto della Segnalazione – le violazioni	8
5.2.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati	8
5.2.2 Forma e contenuti minimi della Segnalazione con canali interni	9
5.3 Canali di Segnalazione interni	10
5.3.1 Segnalazione in forma scritta tramite piattaforma “Ethics Helpline”	10
5.3.2 Segnalazione scritta tramite posta cartacea	11
5.3.3 Segnalazione in forma orale tramite la Linea Telefonica/Sistema di Messaggistica Vocale	11
5.3.4 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto	12
6. Processo di gestione delle Segnalazioni/Whistleblowing ex D. Lgs. 231/2001	12
6.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione	13
6.1.1 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione	14
6.2 Verifiche e indagini interne	15
6.3 Riscontro alla Segnalazione	16
6.4 Conclusione del processo	16
6.5 Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali, il Gestore delle Segnalazioni, gli Organi Sociali o l’Organismo di Vigilanza	18
6.6 Reporting ai Vertici Aziendali	18
6.7 Archiviazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione	19
7. Principi generali e tutele	19
7.1 Riservatezza	20
7.2 Divieto di ritorsione	21
7.3 Limitazione di responsabilità	23
7.4 Misure di sostegno	23
8. Sistema Disciplinare	23
9. Trattamento Dei Dati Personali	24
10. Diffusione della procedura e formazione	25

1. Premessa

La Legge n. 179/2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” ha introdotto alcune modifiche all’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prevedendo l’implementazione di garanzie e tutele per coloro che effettuano segnalazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o ad eventi o comportamenti in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Electrolux Logistics Italy S.p.A. (di seguito anche “Società”).

Successivamente, il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*” (di seguito il “Decreto”), ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, il Decreto individua e disciplina i soggetti segnalanti, l’oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali. Tale normativa comprende il Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, datato 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 (di seguito “GDPR”) e il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, insieme al Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito congiuntamente denominati “Codice Privacy”).

La Società si era già dotata di un sistema per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazione, ed alla luce delle sopra delineate modifiche normative, ha provveduto a rivederne le logiche e gli strumenti, sentite le rappresentanze sindacali aziendali di cui all’art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, ai sensi dell’art. 4, comma 1, del Decreto.

2. Oggetto e scopo del documento

La presente Procedura relativa a “Il sistema di Segnalazioni – *Whistleblowing*” (di seguito per brevità la “Procedura *Whistleblowing*” o la “Procedura”) ha lo scopo di descrivere e disciplinare il sistema di segnalazioni implementato da Electrolux, fornendo opportune indicazioni ai segnalanti per l’effettuazione di una segnalazione e delineandone il processo di gestione.

A tale fine, in particolare, il presente documento:

- definisce l’ambito di applicazione della Procedura e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

Nel documento si procede inoltre ad illustrare i canali di segnalazione c.d. esterna istituiti a cura dell’Autorità Nazionale di Anticorruzione – ANAC e l’eventualità di c.d. divulgazione pubblica, nonché i relativi presupposti e limiti di accesso a tali canali, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 15 del Decreto.

3. Definizioni

Termine utilizzato	Descrizione
Società o “Electrolux”	Electrolux Logistics Italy S.p.A.
Soggetto Segnalante (o “Segnalante”)	La persona fisica che effettua la Segnalazione, come meglio delineati al Paragrafo 5.1. “I Soggetti Segnalanti.
Soggetto Segnalato (o “Segnalato”)	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o che è comunque implicata in tale violazione.

Segnalazione	Comunicazioni effettuate dal Soggetto Segnalante, in maniera aperta o anonima, in forma scritta o orale o di persona, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti.
Violazione	La Violazione consiste in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibili a quanto delineato al Paragrafo 5.3 "Oggetto della Segnalazione – le Violazioni".
Gestore delle Segnalazioni	Organismo esterno alla Società composto da personale nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società in veste di soggetto gestore delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 24 marzo 2023, in qualità di soggetto autonomo e specificamente formato.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Electrolux Logistics Italy S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di cui è parte integrante il Codice di Condotta.
Codice di Condotta	Il Codice di Condotta adottato da Electrolux che costituisce parte integrante del Modello 231.

4. Documenti di riferimento

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 di Electrolux Logistics Italy S.p.A.;
- Codice di Condotta Electrolux
- Documento "Norme, procedure e sanzioni disciplinari per il personale delle aziende" (c.d. Codice disciplinare).

5. Il sistema di segnalazioni

5.1 Soggetti Segnalanti

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno della Società che da soggetti esterni.

In particolare, i Soggetti Segnalanti sono:

- ❖ i **lavoratori subordinati** quali le persone assunte dalla Società con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o

tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del d.l. 50/2017;

- ❖ i **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società inclusi:
 - i lavoratori autonomi indicati al Capo I della l. n. 81/2017 (esclusi gli imprenditori, anche piccoli). Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomo, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del codice civile;
 - i titolari di un rapporto di collaborazione ai sensi dell'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (ad es. avvocati, ingegneri, ecc.);
 - i titolari di un rapporto di collaborazione ai sensi dell'art. 2 del d.l. 81/2015. Si tratta delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente;
- ❖ i **liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso la Società;
- ❖ i **fornitori di beni e servizi** nonché i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ❖ i **volontari e i tirocinanti**, anche non retribuiti;
- ❖ gli **azionisti** persone fisiche che detengono azioni della Società;
- ❖ le **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** (anche di fatto) presso la Società (ad es. componenti del Consiglio di amministrazione o componenti dell'Organismo di Vigilanza).

Rientrano tra i Segnalanti anche le persone: (i) il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato (candidati), se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto (ex dipendente), se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

Si precisa che Electrolux accetta altresì Segnalazioni da altri soggetti rispetto a quelli elencati in precedenza, quali ad esempio i clienti, nonché i lavoratori o collaboratori degli stessi, cui saranno applicate le medesime tutele ed, eventualmente, le medesime sanzioni previste in questa procedura per i Soggetti Segnalanti.

5.2 Oggetto della Segnalazione – le violazioni

I Soggetti Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di Violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e relative a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231.

La Segnalazione dovrà avere ad **oggetto**:

- violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Sono **escluse**:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, indicate nella parte II dell'Allegato al Decreto, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza nei trasporti; tutela dell'ambiente).

5.2.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;

- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- falsificazione di note spese allo scopo di creare provviste per attività illegali (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- condotte che possano costituire aggio, finalizzate ad alterare il prezzo delle azioni della società condotte fraudolente nei confronti dei clienti;
- condotte in violazione delle *Policies & Guidelines* del Gruppo Electrolux;
- condotte in violazione di regolamenti e Procedure operative della Società.

Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o, comunque, che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi.

Tuttavia, non è necessario che il Soggetto Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze ed in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su sospetti fondati e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire una opportuna gestione e di darne adeguato seguito.

5.2.2 Forma e contenuti minimi della Segnalazione con canali interni

Al fine di consentire un proficuo utilizzo della Segnalazione questa dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati

commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo ecc...)

- **Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione dell/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda restare anonimo;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il Segnalante potrà inoltre allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

Si ricorda che la Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto a cura del Gestore della Segnalazione alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Si precisa che Electrolux accetta altresì Segnalazioni in forma anonima, purché presentino gli elementi essenziali di cui sopra.

5.3 Canali di Segnalazione interni

5.3.1 Segnalazione in forma scritta tramite piattaforma “Ethics Helpline”

La Segnalazione può essere effettuata attraverso il seguente canale interno:

- Piattaforma digitale denominata “Ethics Helpline” (di seguito anche “Piattaforma”) disponibile al seguente link:
<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/100258/index.html>;
- selezionando la voce “**Segnala un problema on line**”, indicando il paese in cui ci si trova ed infine selezionando come società di riferimento Electrolux Logistics Italy S.p.A.

Il canale di Segnalazione interno di cui la Società si è dotata garantisce che:

- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di

tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR. In particolare, si precisa che l'accesso alla piattaforma di *whistleblowing* è soggetto alla politica "no-log": questo significa che, anche qualora l'accesso alla piattaforma per le segnalazioni venisse effettuato da un *computer* connesso alla rete aziendale della Società, questo non verrebbe in ogni caso tracciato dai sistemi informativi aziendali, a ulteriore tutela del Segnalante;

- le informazioni rilevanti siano accessibili esclusivamente al Gestore delle Segnalazioni, e nell'ambito del quale ai soli soggetti che hanno ricevuto una autorizzazione specifica;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

5.3.2 Segnalazione scritta tramite posta cartacea

Il Segnalante ha inoltre la possibilità di effettuare una Segnalazione tramite **lettera riservata**, inviata al Gestore delle Segnalazioni di Electrolux Logistics Italy S.p.A. c/o l'ufficio postale centrale con sede in "Corso Lino Zanussi, 24 – 33080 Porcia (PN)", apponendo la dicitura "Riservata".

5.3.3 Segnalazione in forma orale tramite la Linea Telefonica/Sistema di Messaggistica Vocale

La Segnalazione può essere effettuata contattando il numero telefonico appositamente dedicato / sistema di messaggistica vocale attraverso il seguente canale interno e i seguenti passaggi:

- digitare il numero **800 172 444**
- dopo il messaggio in lingua inglese digitare il numero **844 231 3573**

Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata, la Segnalazione, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

5.3.4 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine di sette giorni dalla ricezione della richiesta.

In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6. Processo di gestione delle Segnalazioni

La Società ha identificato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, quale Gestore delle Segnalazioni, un organismo esterno autonomo dedicato e con personale specificamente formato appartenente rispettivamente al dipartimento Group Legal, Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, Direzione Corporate di Electrolux Italia SpA. Il servizio è stato formalizzato con apposito contratto *in Service*. Il Gestore delle Segnalazioni, presentando garanzie adeguate, è stato nominato responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

I Canali di Segnalazione Interni assicurano, anche tramite strumenti di crittografia, protezione dei dati personali e la riservatezza:

- (i) dell'identità del Segnalante e del Segnalato;
- (ii) del contenuto della Segnalazione;
- (iii) della documentazione relativa alla Segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- darà diligente avviso di ricezione e diligente seguito alla Segnalazione;
- valuterà la completezza e fondatezza delle informazioni;
- manterrà le interlocuzioni con il Segnalante e potrà richiedere, se necessario, integrazioni o ulteriori confronti ed approfondimenti;
- potrà interfacciarsi con altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione per una migliore istruttoria ed analisi della Segnalazione, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura;
- potrà svolgere attività di indagine anche con il coinvolgimento di consulenti esterni, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura;

- redigerà appositi verbali della propria attività di valutazione delle Segnalazioni e di verifica e indagine condotte sulle stesse in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali coinvolte o di terzi.

Nel caso in cui la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso rispetto al Gestore delle Segnalazioni e qualificata come Segnalazione oggetto della presente Procedura dallo stesso Soggetto Segnalante, tale soggetto dovrà trasmetterla al Gestore delle Segnalazioni, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia scritta della trasmissione al Segnalante.

Viene di seguito descritto il processo di gestione delle Segnalazioni governato dal Gestore delle Segnalazioni, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- ricezione e registrazione della Segnalazione;
- valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione
- verifiche e indagini interne;
- riscontro alla segnalazione;
- conclusione del processo;
- reporting ai Vertici Aziendali
- archiviazione delle Segnalazioni e della correlata documentazione rilevante.

Nell'ipotesi in cui un componente del Gestore delle Segnalazioni abbia un interesse connesso alla Segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, il componente interessato dovrà astenersi dal processo di gestione delle Segnalazioni. Qualora tale fattispecie si configuri per la maggioranza dei componenti il Gestore delle Segnalazioni, si applica quanto previsto dal successivo capitolo 6.5 – *Escalation* in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali.

6.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione

A seguito della Segnalazione pervenuta attraverso i Canali Interni, il Gestore delle Segnalazioni invierà al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione stessa. Si precisa che tale avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità della Segnalazione.

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Gestore della Segnalazione provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Provvederà dunque ad alimentare un **Registro delle Segnalazioni** (su supporto informatico) contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo 6.1.1 “*Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione*” (a) non rilevante; b) non trattabile; c) vietata; d) rilevante e trattabile);
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Data conclusione indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

Il Gestore delle Segnalazioni archiverà inoltre il Registro delle Segnalazioni su base annuale e lo conserverà per un periodo massimo di 5 anni.

6.1.1 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione

Il Gestore della Segnalazione provvede tempestivamente alla presa in carico ed analisi preliminare della Segnalazione ricevuta al fine della sua c.d. valutazione preliminare.

Se necessario, e se la tipologia di Segnalazione lo consente, il Gestore della Segnalazioni potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al Soggetto Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.

A seguito di queste preliminari analisi e valutazioni, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico *work flow* di gestione delle stesse:

- a) **Segnalazione non rilevante:** Segnalazione non riconducibile a Violazioni ammissibili di cui alla presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei Soggetti Segnalanti. Il Gestore delle Segnalazioni, qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, ma non rilevante ai fini della presente Procedura, può sottoporre la Segnalazione stessa all’attenzione delle altre Funzioni aziendali ritenute competenti;
- b) **Segnalazione non trattabile:** a conclusione della fase di esame preliminare e di eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti

informazioni/elementi in merito all'oggetto/contenuto della Segnalazione, al fine di poter procedere con ulteriori indagini.

c) Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermino sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, il Gestore delle Segnalazioni dà avvio alla fase di verifica e indagine, descritta al paragrafo successivo.

Qualora la Segnalazione abbia rilievo ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 – integrando la stessa una violazione del Modello 231 o del Codice di Condotta e/o uno dei fatti di reato previsti nel D.Lgs. n. 231/2001 – il Gestore delle Segnalazioni ne dà immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza della Società. L'Organismo di Vigilanza, informato della Segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza e/o anonimato del Segnalante, collaborerà all'accertamento e alla gestione della stessa, secondo le modalità meglio indicate nel Modello 231. In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere coinvolto nella definizione del Programma delle verifiche e indagini interne relative a tale tipologia di Segnalazione e dovrà approvarne i contenuti.

Tuttavia, qualora la Segnalazione riguardi condotte non conformi al Codice di Condotta che non configurino violazioni dei protocolli generali e specifici di prevenzione contenuti nelle Parti Speciali del Modello 231 o illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza potrà delegare la gestione della Segnalazione al Gestore delle Segnalazioni.

6.2 Verifiche e indagini interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come “**rilevante e trattabile**”, il Gestore delle Segnalazioni procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccoglierne adeguata evidenza.

Al Gestore delle Segnalazioni è riservata la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell'istruttoria.

Nell'ambito dell'attività istruttoria il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture/funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni (fornendo le dovute garanzie di riservatezza e tutele).

Tutti coloro che saranno chiamati dal Gestore delle Segnalazioni a supportare l'attività istruttoria e, quindi, saranno coinvolti nell'esame della segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i componenti del gestore

delle Segnalazioni. Tutti questi soggetti hanno anche l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della Segnalazione in caso di possibili conflitti d'interesse.

Qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 – integrando la stessa una violazione del Modello 231 o del Codice di Condotta e/o uno dei fatti di reato previsti nel D.Lgs. n. 231/2001 – il Gestore delle Segnalazioni dovrà tenere aggiornato l'Organismo di Vigilanza della Società sugli avanzamenti delle verifiche e indagini e questo potrà chiedere, in ogni momento, modifiche o integrazioni del Programma delle verifiche e indagini interne relative alla Segnalazione o informazioni o notizie o ulteriori attività di verifica ed indagine sulla Segnalazione.

In ogni caso, in ottemperanza a quanto previsto nella Parte Generale del Modello 231, qualora dall'esame delle segnalazioni non notificate all'Organismo di Vigilanza emergano elementi in cui si configuri una violazione del Modello 231 o del Codice di Condotta e/o uno dei fatti di reato previsti nel D.Lgs. n. 231/2001, il Gestore delle Segnalazioni dovrà portare tali elementi tempestivamente all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza della Società.

6.3 Riscontro alla Segnalazione

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni provvede a dare riscontro al Segnalante mediante piattaforma o altro mezzo idoneo relativamente alla Segnalazione in merito al seguito che è stato dato o che s'intende dare alla Segnalazione. Nel caso in cui il processo di gestione della Segnalazione non si sia ancora concluso dopo tale termine, il Gestore delle Segnalazioni provvede a continuare a dare riscontro al Segnalante, con cadenza almeno trimestrale, mediante piattaforma o altro mezzo idoneo relativamente alla Segnalazione in merito al seguito che è stato dato o che s'intende dare alla Segnalazione, finché la Segnalazione non sarà chiusa.

6.4 Conclusione del processo

All'esito della fase di analisi, il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto in cui dovranno risultare:

- a) gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- b) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;

- c) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- d) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- e) l'esito e la conclusione dell'analisi e le eventuali azioni da intraprendere

Nei casi in cui, all'esito dell'analisi, risulti che la Segnalazione sia fondata o, se infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave del Segnalante, il Gestore delle Segnalazioni procederà a trasmettere il relativo *Report*:

- nel caso la Segnalazione riguardi soggetti interni alla Società, alla Direzione Risorse Umane per la valutazione delle opportune iniziative, anche eventualmente disciplinari e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti;
- nel caso in cui la Segnalazione riguardi soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, *partner* commerciali, ecc.), il Gestore delle Segnalazioni invierà tempestivamente il *Report* conclusivo delle indagini all'Ufficio Acquisti ed alla Direzione che ha richiesto/usufruito della prestazione del soggetto terzo, per l'eventuale avvio del procedimento sanzionatorio secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

Contemporaneamente il Gestore delle Segnalazioni valuterà l'eventualità di informare il Consiglio di Amministrazione.

Le Direzioni destinatarie del *Report* devono tempestivamente informare il Gestore delle Segnalazioni circa le azioni intraprese e l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare/sanzionatorio aperto nei confronti del Segnalato.

Qualora la Segnalazione riguardi condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231, che comprende il Codice di Condotta, Il Gestore delle Segnalazioni invierà tempestivamente il proprio *Report* sulle verifiche e indagini svolte e sulle conclusioni raggiunte all'Organismo di Vigilanza della Società, che sulla base di questo procederà a formalizzare le proprie conclusioni e richieste, secondo quanto previsto dal Modello 231.

Per la disciplina del procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda alla Parte 2.7 "il sistema disciplinare/sanzionatorio" del Modello 231.

Nel caso in cui l'analisi di una Segnalazione, rilevatasi infondata, abbia reso necessaria l'audizione del Segnalato, egli va tempestivamente informato della chiusura del procedimento di analisi e, di conseguenza, dell'assenza di provvedimenti nei suoi confronti.

6.5 Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali

Nell'ipotesi in cui la maggioranza o la totalità dei componenti del Gestore delle Segnalazioni abbia un interesse connesso alla Segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, i componenti del Gestore delle Segnalazioni ne danno comunicazione immediata all'Amministratore Delegato ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardino i componenti del Comitato di Gestione delle Segnalazioni, gli stessi ne danno comunicazione immediata all'Amministratore Delegato ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, il Gestore delle Segnalazioni coinvolge immediatamente il superiore gerarchico, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardino i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Gestore delle Segnalazioni ne dà comunicazione immediata agli altri membri del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardino i componenti del Collegio Sindacale, il Gestore delle Segnalazioni ne dà comunicazione immediata agli altri membri del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

Infine, in caso di Segnalazioni che riguardino i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Gestore delle Segnalazioni ne dà comunicazione immediata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

6.6 Reporting ai Vertici Aziendali

Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno in una reportistica ad hoc che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale. Tale reportistica *ad hoc* dovrà evidenziare, inoltre, tutte le Segnalazioni che risultano ancora aperte trascorsi tre mesi dalla data del loro ricevimento da parte del Gestore delle Segnalazioni, con le relative motivazioni

Il Gestore delle Segnalazioni ha la responsabilità di informare tempestivamente i soggetti che ricoprono le posizioni organizzative competenti, secondo le regole organizzative interne, circa l'esito delle indagini e valutazioni effettuate rispetto alle Segnalazioni rivelatesi fondate.

Gli esiti delle valutazioni delle Segnalazioni riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231, che include il Codice di Condotta, saranno relazionate ai soggetti che ricoprono le posizioni organizzative competenti dall'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità stabilite nel Modello 231.

Con cadenza trimestrale, il Gestore delle Segnalazioni trasmetterà, inoltre, all'Organismo di Vigilanza un elenco delle sole Segnalazioni ricevute nel relativo periodo e non considerate riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231, che comprende il Codice di Condotta, contenente la

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Oggetto della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo 6.1.1 "*Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione*" (a) non rilevante; b) non trattabile; c) vietata; d) rilevante e trattabile).

Ciò al fine di mettere l'Organismo di Vigilanza nella condizione di potere valutare anch'esso, in modo autonomo, le possibili implicazioni per le finalità del Modello 231 di tutte le Segnalazioni ricevute dal Gestore delle Segnalazioni.

6.7 Archiviazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione

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 della procedura di segnalazione, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

7. Principi generali e tutele

Di seguito si riportano i principi e le tutele che la Società si impegna a garantire nel processo di gestione delle Segnalazioni. La corretta gestione del sistema di Segnalazioni supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno della Società. Tale scopo può essere solo raggiunto se i Segnalanti hanno a disposizione non solo i canali

di segnalazione, ma anche la garanzia di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti della Società o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata.

La Società a tal fine tutela il Segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità e prevedendo espressamente il divieto di atti di ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, coerentemente alle previsioni del Decreto, oltre alle limitazioni di responsabilità di cui all'art. 20 del Decreto.

Tali tutele e le misure di protezione previste dal Decreto in favore del Segnalante si applicano, valorizzando la buona fede del Segnalante stesso, solo se ricorrono le seguenti condizioni:

- il Segnalante, al momento della Segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione riportato nel paragrafo 5.2. - "Oggetto della Segnalazione – le Violazioni",
- la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura, nonché delle disposizioni del Decreto.

Tali tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, tali tutele e misure di protezione si applicano anche in favore:

- dei cosiddetti "facilitatori", ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto stabile ed abituale;
- degli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Eventuali comportamenti in violazione delle tutele previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e potrà essere sanzionata da ANAC con una sanzione amministrativa pecuniaria, secondo quanto previsto dall'art. 21 del Decreto.

7.1 Riservatezza

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, del contenuto della Segnalazione e della documentazione trasmessa.

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

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità non può essere rivelata senza l'espresso consenso del Segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, come identificati nella presente Procedura.

Inoltre, l'identità del Segnalante:

- nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, qualora la contestazione del relativo addebito 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 del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, dovrà essere data comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati e gli dovrà essere richiesto per iscritto se intenda prestare il consenso a rivelare la propria identità, con avviso che – in caso contrario – la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

È inoltre dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile alla difesa del Segnalato.

L'identità del Segnalato e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella Segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante al presente paragrafo.

7.2 Divieto di ritorsione

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una Segnalazione.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, della denuncia all'autorità

giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate ritorsioni, in presenza di tutti i requisiti della relativa nozione sopra riferita:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta promozione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- 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 Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta conversione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detto rinnovo, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- 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.

I Segnalanti che ritengano di subire ritorsioni per aver fatto una Segnalazione o per aver partecipato al suo trattamento sono invitati a segnalarlo al Gestore delle Segnalazioni.

Il Segnalante potrà, comunque, comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito; ANAC informerà l'Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

7.3 Limitazione di responsabilità

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o 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. In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

7.4 Misure di sostegno

È istituito presso ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

8. Sistema Disciplinare

Si rammenta che l'eventuale mancato rispetto di quanto contenuto nella presente Procedura può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nelle ipotesi previste dalla legge.

A tale riguardo si chiarisce che la Società potrà imporre sanzioni disciplinari così come previste dal Codice Disciplinare della Società e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile, a coloro i quali:

- commettano ritorsioni nei confronti del Segnalante, ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni, violino gli obblighi di riservatezza come sopra descritti;
- non abbiano effettuato l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

9. Trattamento Dei Dati Personali

Si precisa che i dati personali della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

In particolare:

- le attività di trattamento legate alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi stabiliti dagli articoli 5 (Principi applicabili al trattamento dei dati personali), 25 (Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita) e 35 (Valutazione d'impatto sulla protezione di dati personali) del GDPR;
- prima di inviare la Segnalazione, il Segnalante riceve l'informativa privacy ai sensi del GDPR, che rende informazioni sulle finalità e le modalità del trattamento dei suoi dati personali, sulla durata della conservazione, sulle categorie di destinatari cui i dati possono essere comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e sui diritti riconosciuti al Segnalante dal GDPR. Al Segnalato è altresì resa disponibile l'informativa privacy ai sensi del GDPR;
- la base giuridica del trattamento è l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetta la Società ai sensi del Decreto;
- i dati personali saranno trattati all'interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) e conservati in server ubicati all'interno del medesimo. Tuttavia, l'utilizzo della Piattaforma può comportare, ancorché in via eventuale, un accesso agli stessi da parte di soggetti stabiliti in paesi che non appartengono all'Unione Europea (UE) o allo SEE. Tale accesso, che può configurare un trasferimento extra SEE, in ogni caso, è svolto in ottemperanza a quanto previsto dal Capo V del GDPR;
- come indicato nell'informativa privacy fornita agli interessati, i dati personali vengono trattati per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità che giustificano la raccolta e il trattamento (ad esempio, raccolta e gestione della Segnalazione) e successivamente vengono cancellati o anonimizzati secondo le tempistiche di conservazione stabilite;
- sono adottate misure tecniche (es. cifratura nell'ambito della Piattaforma) e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità alla normativa vigente, sia durante la trasmissione della Segnalazione sia durante l'analisi, la gestione e l'archiviazione della stessa;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato relativamente ai propri dati personali trattati nel contesto del processo di whistleblowing è escluso ai sensi

dell'articolo 2-undecies del Codice Privacy nel caso in cui da tale esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla *“riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro”*. [o delle funzioni svolte , ai sensi del decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, ovvero che segnala violazioni ai sensi degli art. 52-bis e 52-ter del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, o degli articoli 4-undecies e 4 duodecies del decreto legislativo 24 febbraio 1988, n.58”].

L'accesso ai dati personali delle Segnalazioni è concesso solo al Gestore delle Segnalazioni già autorizzato ai sensi del GDPR, limitando la comunicazione delle informazioni riservate e dei dati personali a terzi solo quando sia necessario.

Il titolare del trattamento è la Società, la quale ha nominato un Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) / Data Protection Officer (DPO), contattabile al seguente indirizzo di posta elettronica: privacy@electrolux.com.

10. Diffusione della Procedura e Formazione

La presente procedura viene comunicata, illustrata e diffusa, in ogni sua parte, a tutto il personale (collaboratore e/o dipendente) e all'Organismo di Vigilanza della Società, nonché a tutti quei soggetti terzi interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute.

La procedura viene diffusa e implementata all'interno dell'organizzazione aziendale attraverso apposita disposizione organizzativa e mediante pubblicazione sulla *intranet* aziendale.

Inoltre, si segnala che – con specifico riferimento alla piattaforma *whistleblowing* – La Società ha istituito una specifica sezione sia sull'*intranet* aziendale sia sul sito *internet* della Società.

La formazione al personale avviene tramite modalità informatiche e/o corsi in aula pianificati, di volta in volta, a seconda delle specifiche esigenze.