

PROCEDURA

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



REVISIONE DEL DOCUMENTO

Versione	Data	Redatto da	Verificato da	Descrizione degli aggiornamenti
1.0	10/12/2018	OdV		Redazione procedura

INDICE

1. Premessa	4
2. Oggetto e scopo del documento	4
3. Ambito di applicazione	5
4. Documenti di riferimento	6
5. Il sistema di segnalazioni/whistleblowing ex D. Lgs. 231/2001	6
5.1 Soggetti Segnalanti	6
5.2 Soggetti Segnalati	7
5.3 Oggetto della Segnalazione	7
5.3.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati	7
5.3.2 Segnalazioni Vietate: condotte che non possono essere segnalate	9
5.3.3 Forma e contenuti minimi della Segnalazione	10
5.4 Canali di Segnalazione	11
6. Principi generali e tutele	11
6.1 Tutela del Segnalante	11
6.2 Tutela del Segnalato	12
6.3 Confidenzialità e riservatezza	13
6.4 Trattamento dei dati personali	14
6.5 Feedback e coinvolgimento del Segnalante	15
7. Processo di gestione delle Segnalazioni/Whistleblowing ex D. Lgs. 231/2001	15
7.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione	15
7.1.1 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione	16
7.2 Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali	18
7.3 Verifiche e indagini interne	18
7.4 Conclusione del processo	19
7.5 Reporting ai Vertici Aziendali	20
7.6 Archiviazione delle Segnalazioni	20
8. Violazioni della presente Procedura	21

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 Italia S.p.A. (di seguito anche “Società”).

Alla luce del sopra menzionato disposto normativo, Electrolux Italia S.p.A., già dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche “Modello 231”), ha provveduto ad adeguare il Modello 231 stesso e a rivedere il sistema di segnalazioni, coordinando il sistema di segnalazioni già in uso con le nuove esigenze normative.

2. Oggetto e scopo del documento

Allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari e di dare implementazione a quanto previsto dal Modello 231 in tema “Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza” si prevede l’istituzione di un sistema di “Segnalazioni” o “Whistleblowing”, così come meglio identificato al successivo paragrafo 3, relative a:

- **Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;**
- **Comportamenti in violazione del Modello 231 e/o del Codice di Condotta**

La presente Procedura ha l’obiettivo di definire e disciplinare la gestione di tali Segnalazioni effettuate tramite i canali di comunicazione attivati e disponibili, nonché rappresentare le forme di tutela che vengono garantite all’autore della segnalazione effettuata conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di “Whistleblowing”.

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.

Si precisa che il destinatario delle Segnalazioni in oggetto è l'Organismo di Vigilanza di Electrolux Italia S.p.A.

Si precisa inoltre che, per quanto concerne le segnalazioni di violazione del Codice di Condotta, queste possono avvenire anche attraverso il sistema di segnalazione del Gruppo Electrolux denominato "Ethics Helpline" e richiamato dal Codice di Condotta stesso.

3. Ambito di applicazione

La presente procedura si applica a Electrolux Italia S.p.A. In particolare, i destinatari della presente procedura sono riconducibili ai Destinatari del Modello 231, così come espressamente previsti dal Modello 231 stesso. Potranno inoltre essere destinatari della presente procedura, limitatamente agli aspetti rilevanti in tema di garanzia e tutela del segnalante e del segnalato, anche eventuali altri soggetti terzi (ad es. consulenti esterni) coinvolti dalla Società nelle attività di verifica e indagine di cui al paragrafo 7.2.

Termine utilizzato	Descrizione
Società	Electrolux Italia S.p.A.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
Soggetto Segnalante (o "Segnalante")	I Destinatari del Modello 231, così come previsti nella Parte Generale del Modello 231 e, nello specifico, i componenti degli organi societari, i dipendenti (anche quando distaccati da e/o in altre società all'interno del Gruppo Electrolux), i collaboratori che forniscono beni o servizi a favore della Società (revisori, consulenti, agenti, distributori, fornitori, partners, etc.).
Soggetto Segnalato (o "Segnalato")	Componenti degli organi sociali, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società o i soggetti terzi (quali ad esempio agenti, distributori, fornitori, partners, clienti, etc.) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali e di <i>business</i> . In tale

	categoria potrà essere ricompreso anche uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza della Società.
Segnalazione	Comunicazioni effettuate dal Soggetto Segnalante, in maniera aperta o anonima, in forma scritta, attraverso uno dei canali di segnalazione, di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01 o fatti o comportamenti in violazione (o presunta violazione) del Modello 231 o del Codice di Condotta.
Organismo di Vigilanza	L'Organismo di Vigilanza nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società quale organo indipendente e autonomo incaricato di vigilare sul rispetto del Modello 231 e del Codice di Condotta. L'Organismo di Vigilanza è il Destinatario , ai fini dei suddetti documenti e della presente Procedura, delle Segnalazioni oltre che degli ulteriori flussi informativi specificamente considerati nel Modello 231.
Codice di Condotta	Il Codice di Condotta adottato dal Gruppo 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 Italia 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/whistleblowing ex D. Lgs. 231/2001

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 Destinatari del Modello 231, così come previsti nella Parte Generale del Modello 231 e, nello specifico, i componenti degli organi societari, i dipendenti (anche quando distaccati da e/o in altre società all'interno del Gruppo Electrolux), i collaboratori che forniscono beni o servizi a favore della Società (revisori, consulenti, agenti, distributori, fornitori, *partner*, etc.).

5.2 Soggetti Segnalati

Le condotte oggetto della Segnalazione (come meglio definito al successivo paragrafo 5.3 “*Oggetto della Segnalazione*”) possono riguardare i componenti degli organi sociali e dell’organismo di vigilanza, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi (quali ad esempio agenti e procacciatori, appaltatori/fornitori/consulenti, clienti, ecc.) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali e di *business*.

5.3 Oggetto della Segnalazione

I Soggetti Segnalanti possono comunicare informazioni, purché ***circostanziate*** relative a:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/01 fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi riconducibili a qualunque reato o tentativo di reato incluso nel novero dei reati presupposto del D.Lgs.231/01. Ad esempio: corruzione di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, malversazione a danno dello Stato, ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati, associazione a delinquere, false comunicazioni sociali, riciclaggio, ricettazione, autoriciclaggio, agiotaggio, frode in commercio, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, reati contro la personalità individuale, reati di criminalità informatica.
- Violazioni del Modello 231 o del Codice di Condotta adottati dalla Società, poste in essere dai Soggetti Segnalati e di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali condotte, ancorché non integranti le fattispecie dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, possono ad esempio riguardare violazioni delle Parti Speciali del Modello 231 o degli altri protocolli di prevenzione (ovvero i principi di comportamento e le procedure di controllo che regolamentano lo svolgimento delle attività sensibili) ivi inclusi i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative adottate dalla Società che costituiscono attuazione dei contenuti del Modello 231.

5.3.1 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 elementi di fatto 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 di effettuare le dovute verifiche ed ottenere adeguati riscontri.

Inoltre, se la Segnalazione ha ad oggetto possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 (reati o tentativi di reato) si rammenta che esse dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi (ossia non suscettibili di diverse interpretazioni) e concordanti (ovvero confluenti nella medesima direzione).

5.3.2 Segnalazioni Vietate: condotte che non possono essere segnalate

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile, in conformità al Codice Disciplinare, l'invio di Segnalazioni Vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni Vietate la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società non saranno garantite.

Nello specifico, pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false o infondate e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato.

- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate con dolo o con colpa grave, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione della presente Procedura sono passibili di sanzioni disciplinari;
- la lamentela personale non può formare oggetto di segnalazione.

La gestione delle Segnalazioni Vietate è descritta al paragrafo 7.1.1 “Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione” della presente Procedura.

5.3.3 Forma e contenuti minimi della Segnalazione

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

- **Oggetto:** una chiara descrizione dei fatti 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 del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito o contrario al Modello 231 e al Codice di Condotta.

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.

Al fine di agevolare e uniformare il processo di segnalazione, le Segnalazioni potranno essere formulate compilando il modulo di cui l'Allegato 1 ed inviarlo attraverso i canali previsti nel successivo paragrafo 5.4.

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

La segnalazione può essere di diversi tipi:

- aperta, quando le generalità del Segnalante sono esplicitate nella segnalazione;
- anonima, quando le generalità del Segnalante non sono esplicitate.

Entrambe le tipologie di segnalazione dovranno presentare i requisiti minimi di cui al presente paragrafo.

5.4 Canali di Segnalazione

La Segnalazione, da formulare attraverso l'utilizzo del modulo di cui all'Allegato 1, può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- **casella di posta elettronica certificata PEC dedicata** (canale preferenziale): segnalazioni.Italia@electroluxpec.it, all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza di Electrolux Italia S.p.A.
- **lettera riservata**, inviata all'Organismo di Vigilanza di Electrolux Italia S.p.A. c/o l'ufficio postale centrale con sede in "Corso Lino Zanussi, 24 – 33080 Porcia (PN)"

I canali di cui la Società si è dotata garantiscono l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato e di terzi che non siano stati indentificati dall'organizzazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

6. Principi generali e tutele

6.1 Tutela del Segnalante

La corretta gestione del sistema di *Whistleblowing* supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno della Società e del Gruppo Electrolux. Tale scopo può essere raggiunto solo se i Soggetti Segnalanti hanno a disposizione non solo appositi canali di comunicazione, ma anche la certezza 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 tale scopo tutela il Soggetto Segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità e prevedendo espressamente il divieto di condotte, dirette o indirette, ritorsive,

discriminatorie o comunque sleali per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dello stesso, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Laddove il Soggetto Segnalante sia un dipendente della Società:

- l'adozione di misure discriminatorie poste in essere nei suoi confronti può essere denunciata dallo stesso all'Ispettorato Nazionale del Lavoro oltre che anche dall'Organizzazione Sindacale indicata dal medesimo (si rimanda alla Parte 6 "Il Sistema Disciplinare", del Modello 231);
- qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria che trovi la sua causa nella Segnalazione (incluso il licenziamento e/o il mutamento di mansioni *ex art. 2103 c.c.*) sono nulli *ex art 6, comma 2 quater D.Lgs. 231/2001*.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il Soggetto Segnalante che ha effettuato la Segnalazione in buona fede non potrà essere sanzionato. Viceversa potrà essere sanzionato il Soggetto Segnalante che ha effettuato la Segnalazione con dolo o colpa grave. In tal caso, da un lato, la Società applicherà al soggetto Segnalante le misure indicate nel Modello 231 (paragrafo 2.7) e nel Codice Disciplinare, dall'altro, saranno messe a disposizione del Soggetto Segnalato le evidenze del procedimento medesimo, affinché questi possa tutelarsi nelle opportune sedi. Nelle ipotesi di Segnalazioni effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui egli rispetti le indicazioni fornite dalla presente Procedura.

6.2 Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del sistema di Segnalazione e al fine di impedire delazioni, diffamazioni o la comunicazione di dati personali anche sensibili del Soggetto Segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, la presente Procedura prevede delle misure a tutela anche del Segnalato.

A tale scopo, come previsto al paragrafo 5.3.2, sono rigorosamente vietate le Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante.

Ogni Segnalazione ricevuta è valutata ed esaminata da un soggetto autonomo ed indipendente (Organismo di Vigilanza) non coinvolto direttamente nell'evento segnalato, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

6.3 Confidenzialità e riservatezza

La Società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Soggetto Segnalante, qualora si tratti di segnalazioni nominative, e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine, di seguito descritto.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del Sistema Disciplinare del Modello 231.

La riservatezza del Soggetto Segnalante non sarà rispettata invece quando:

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

6.4 Trattamento dei dati personali

Si precisa inoltre che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (D.Lgs.196/2003, così come modificato dal D.Lgs 101/2018, e, a partire dal 25 maggio 2018, Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016).

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- il Soggetto Segnalante riceverà, in sede di Segnalazione, una Informativa che specifica, tra l'altro, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, le figure/uffici ai quali i dati segnalati possono essere, in casi limitati, comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti del Segnalante con riferimento ai propri dati personali trattati;
- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: le segnalazioni vengono cancellate decorsi i termini di cui al paragrafo 7.5 "*Archiviazione delle Segnalazioni*";
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate per garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa *privacy*) in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di *whistleblowing* possono essere limitati, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo.

6.5 Feedback e coinvolgimento del Segnalante

Per ogni Segnalazione sarà inviato idoneo *feedback* al Segnalante (laddove le modalità di Segnalazione lo consentano e qualora la segnalazione non avvenga in forma anonima) a conferma dell'avvenuta ricezione della Segnalazione.

La Società si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria.

7. Processo di gestione delle Segnalazioni/Whistleblowing ex D. Lgs. 231/2001

Viene di seguito descritto il processo di gestione delle Segnalazioni governato dall'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

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

L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza del compito di esaminare e valutare le Segnalazioni garantisce che le stesse siano ricevute, esaminate e valutate da un soggetto autonomo e indipendente non gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato.

Nell'ipotesi in cui tra i componenti dell'Organismo di Vigilanza vi sia il presunto responsabile della violazione (Soggetto Segnalato) oppure lo stesso 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.

7.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione

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

In particolare verrà identificato un membro dell'Organismo di Vigilanza che sarà incaricato ad alimentare un c.d. **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 7.1.1 “*Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione*” (a) non rilevante; b) non trattabile; c) vietata; d) rilevante e trattabile);
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

Sarà cura dell’Organismo di Vigilanza mantenere riservato il contenuto e l’accesso a tale Registro, che potrà essere consultato esclusivamente a cura dei membri dell’Organismo stesso.

7.1.1 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione

L’Organismo di Vigilanza 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, l’Organismo di Vigilanza 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, l’Organismo di Vigilanza 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:** la Segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, in quanto si riferisce a Soggetti Segnalati o a società che non fanno parte del perimetro definito dalla presente procedura, oppure si riferisce a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Procedura (vedi paragrafo 5.3 “*Oggetto della Segnalazione*”). L’Organismo di Vigilanza qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini (in quanto, ad esempio non concernente un illecito e/o

una violazione anche presunta del Modello 231), può procedere a sottoporre la Segnalazione all'attenzione della Direzione Risorse Umane.

b) Segnalazione rilevante ma non trattabile: ancorché pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, 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 vietata: in caso di ricezione di Segnalazioni rientranti nelle casistiche di cui al paragrafo 5.3.2 "*Segnalazioni Vietate: condotte che non possono essere segnalate*", l'Organismo di Vigilanza comunicherà tale circostanza alla Direzione Risorse Umane per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e la valutazione dell'eventuale comunicazione della Segnalazione in questione al Segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa. Nel caso in cui la Direzione Risorse Umane, dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procede all'archiviazione della Segnalazione ricevuta. Il coinvolgimento di altre funzioni potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva fase di indagine/audit.

Nel caso tale tipologia di Segnalazione sia stata fatta da soggetti terzi con le quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, *partner* commerciali, ecc.), l'Organismo di Vigilanza comunicherà tale circostanza 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.

d) Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermano sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, l'Organismo di Vigilanza dà avvio alla fase di verifica, descritto al paragrafo successivo.

7.2 Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, l'Organismo di Vigilanza, coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero uno dei Consiglieri Delegati, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero uno dei Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza 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 il Presidente del Collegio Sindacale ovvero uno dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza 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 un membro dell'Organismo di Vigilanza gli altri membri danno comunicazione immediata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

7.3 Verifiche e indagini interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come **d) rilevante e trattabile**, l'Organismo di Vigilanza 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.

All'Organismo di Vigilanza 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 l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di strutture/funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni.

In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi Destinatari della presente Procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza. In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla presente Procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare/sanzionatorio del Modello 231.

7.4 Conclusione del processo

La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito Report per la formalizzazione del contesto di riferimento della Segnalazione, delle attività di verifica svolte e delle modalità/metodologie seguite e dei relativi risultati/osservazioni ottenute. Il Report proporrà inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.

All'esito delle indagini e verifiche di cui al precedente par. 7.3, l'Organismo di Vigilanza, qualora non ravvisi la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella Segnalazione o comunque alcuna violazione rilevante ai sensi del Modello 231 o del Codice di Condotta, provvede ad archiviare la Segnalazione.

Qualora invece ne ravvisi la fondatezza e la segnalazione riguardi dipendenti della Società, invierà tempestivamente il Report conclusivo delle indagini alla Direzione Risorse Umane per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti. Contemporaneamente l'Organismo di Vigilanza valuterà l'eventualità di informare il Consiglio di Amministrazione.

La Direzione Risorse Umane deve tempestivamente informare l'Organismo di Vigilanza circa l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare aperto nei confronti del Segnalato dipendente della Società.

Qualora si ravvisi la fondatezza di una segnalazione che riguardi soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, *partner* commerciali, ecc.), l'organismo di vigilanza 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 l'Organismo di Vigilanza valuterà l'eventualità di informare il Consiglio di Amministrazione.

L'Ufficio Acquisti deve tempestivamente informare l'Organismo di Vigilanza circa l'esito dell'eventuale procedimento disciplinare aperto nei confronti del Segnalato controparte terza della Società.

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, rilevata 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.

7.5 Reporting ai Vertici Aziendali

Coerentemente con le previsioni della Parte 2.7 “Il sistema disciplinare/sanzionatorio” del Modello 231 e del Codice Disciplinare, in caso di Segnalazione che si riveli fondata, concernente:

- uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, ovvero uno o più membri dell’Organismo di Vigilanza, l’Organismo di Vigilanza informerà l’intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- l’intero Consiglio di Amministrazione della Società, l’Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l’Assemblea dei Soci;
- uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero l’intero Collegio Sindacale della Società, l’Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione.

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

In ogni caso, 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/al Collegio Sindacale.

7.6 Archiviazione delle Segnalazioni

Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto, a cura dell’Organismo di Vigilanza e conservate per il seguente periodo:

- Segnalazioni non rilevanti: cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni dalla classificazione di non rilevanti;
- Segnalazioni non trattabili: sino alle valutazioni che le hanno definite come tali, poi cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni;
- Segnalazioni vietate: archiviazione sino alla chiusura dell’eventuale procedimento disciplinare, e delle eventuali fasi giudiziali ed extra giudiziali di impugnazione
- Segnalazioni rilevanti e trattabili: 10 anni salvo non ci siano contestazioni in atto.

8. Violazioni della presente Procedura

Qualsiasi violazione della presente Procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito nel Sistema Disciplinare del Modello 231.

In particolare si evidenzia che, al fine di garantire la tutela del Segnalante, il Sistema Disciplinare del Modello 231 prevede che siano sanzionati atti di ritorsione o discriminatori posti in essere nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello o del Codice di Condotta così come eventuali violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante.

Anche l'ipotesi di Segnalazione che si riveli infondata, effettuata con dolo o colpa grave, potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società in conformità al Sistema Disciplinare del Modello 231.

Per maggiori dettagli si rinvia al Sistema Disciplinare del Modello 231.