



POLICY

WHISTLEBLOWING

N° Rev.	Data rev.	Approvazione	Note
02	30/09/2026	Consiglio di Amministrazione	Prima Emissione





SOMMARIO

PREMESSA.....	4
1. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	4
2. TERMINI DI VALDITÀ E DIFFUSIONE	7
3. SCOPO	7
4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	8
5. DESTINATARI DELLA POLICY.....	10
6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE DI UN COMPORTAMENTO ILLECITO E DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI	10
6.1. CANALI DI SEGNALAZIONE “INTERNI” (I “CANALI INTERNI”).....	10
6.1.1. GESTIONE SEGNALAZIONE: VERIFICA PRELIMINARE	12
6.1.2. GESTIONE SEGNALAZIONE: ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO.....	13
6.1.3. GESTIONE SEGNALAZIONE: ESITO DELL’ISTRUTTORIA.....	14
6.1.4. MONITORAGGIO AZIONI CORRETTIVE E REPORTING PERIODICO ANNUALE.....	15
6.1.5. TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI	15
6.2. CANALI DI SEGNALAZIONE “ESTERNI” (I “CANALI ESTERNI”)	17
6.3. DIVULGAZIONI PUBBLICHE (LE “DIVULGAZIONI PUBBLICHE”)	18
7. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO.....	19
7.1. TUTELA DEL SEGNALANTE	19
7.2. TUTELA DEL SEGNALATO	23
8. SISTEMA DISCIPLINARE	24
9. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	25
10. ALLEGATI	26



PREMESSA

Elettrolazio S.p.A. (di seguito anche la “**Società**” o “**Elettrolazio**”) intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi e da un sistema di *Corporate Governance* che prevenga la commissione di illeciti, garantendo al contempo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti e promuovere un percorso virtuoso di trasparenza e rispetto di adeguati *standard* etici.

Con l’obiettivo di patrocinare e rafforzare tali *standard*, la Società, riconoscendo l’importanza di avere una procedura specifica che disciplini la Segnalazione di Comportamenti Illeciti da parte dei dipendenti e terzi, ha deciso di adottare la presente *Policy Whistleblowing* (di seguito anche la “**Policy**”) – che costituisce altresì parte integrante del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001¹ (di seguito anche “**Modello 231**” o “**Modello Organizzativo**”) – per la segnalazione di qualsiasi condotta, anche omissiva, che costituisca o possa costituire una violazione o induzione ad una violazione di (i) disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea, (ii) valori e principi sanciti dal Codice Etico della Società, (iii) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazione del Modello 231; e (iv) Procedure Interne adottate dalla Società.

La Società riconosce altresì il sistema di whistleblowing quale presidio di tutela delle persone e strumento di prevenzione di comportamenti discriminatori, molestie, disparità di trattamento e condotte contrarie ai principi di equità, inclusione e pari opportunità promossi da Elettrolazio, anche nell’ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato ai sensi della **UNI/PdR 125:2022**.

A tale scopo, la Società ha definito specifici canali di comunicazione per la gestione delle Segnalazioni al fine di conformarsi al D. Lgs. 24/2023. Tale normativa ha introdotto all’interno del nostro ordinamento il contenuto della Direttiva UE 2019/1937, con la quale veniva armonizzata la disciplina relativa al fenomeno del *whistleblowing* all’interno dell’Unione Europea, prescrivendo *standard* minimi di protezione che ciascuno Stato membro è tenuto a recepire.

Pertanto, i Destinatari della presente *Policy* sono invitati a dare tempestiva comunicazione di tali condotte mediante le modalità di seguito descritte, astenendosi dall’intraprendere iniziative autonome di analisi e/o di approfondimento.

1. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC): ai sensi del D. Lgs. 24/2023, è l’Autorità deputata alla gestione dei Canali di Segnalazione esterna.



¹ Ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis*, del D. Lgs. 231/2001 (per come modificato dall'art. 24, comma 5, del D. Lgs. 24/2023, per il quale i modelli di gestione, organizzazione e controllo *“prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del*



Canali di Segnalazione: canali di comunicazione individuati da Elettrolazio quali mezzi, interni o esterni alla Società, per veicolare le Segnalazioni.

Codice Etico: documento che esplicita i valori ed i principi di riferimento disciplinanti l'attività ed i rapporti verso tutti i soggetti con cui la Società entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Comitato Guida per la Parità di Genere: organismo interno incaricato del monitoraggio e del miglioramento del Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022.

Comportamento Illecito: qualsiasi azione o omissione che costituisce o potrebbe costituire una violazione o induzione ad una violazione relativamente alle condotte tra quelle di cui al §4 della *Policy*.

Contesto Lavorativo: si fa riferimento alle attività lavorative-professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società, attraverso le quali, una persona acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe subire ritorsioni in caso di Segnalazione, Divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità.

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL): Contratto Collettivo Nazionale del lavoro applicabile alla Società.

Destinatari: si intendono i soggetti di Elettrolazio, nonché i soggetti terzi, persone fisiche o giuridiche (quali, a titolo meramente esemplificativo, fornitori, lavoratori autonomi e liberi professionisti, consulenti o clienti, collaboratori o business partners).

Discriminazione diretta: qualsiasi trattamento meno favorevole determinato da genere o altra caratteristica personale protetta.

Discriminazione indiretta: disposizione, criterio o prassi apparentemente neutra che può porre una persona o un gruppo in situazione di particolare svantaggio.

Divulgazione pubblica: si intende quell'attività con cui si rende di pubblico dominio, mediante stampa o mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, Informazioni sulle Violazioni.

Facilitatore: si intende quel soggetto, persona fisica, operante nel medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante e che abbia prestato/presti assistenza a quest'ultimo nel processo di Segnalazione, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Gestore delle Segnalazioni / Gestore: Paolo Moretti, soggetto deputato alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni interne ai fini della presente *Policy*, nominato in conformità dell'art. 4, co. 2, del D. Lgs. 24/2023.

Qualora l'oggetto della Segnalazione riguardi condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o Violazioni del Modello 231, il Gestore delle Segnalazioni coinvolge



Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i Canali di Segnalazione Interna, il divieto di ritorsione e il Sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".



Qualora l'oggetto della Segnalazione non rientri nell'ambito di competenza del Gestore delle Segnalazioni, questi ha la facoltà di incaricare consulenti esterni dell'analisi e gestione dei fatti segnalati, fatte salve le dovute procedure di riservatezza e protezione dei dati personali.

Gestore Alternativo delle Segnalazioni: Michela Romani, deputato alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni interne nei casi in cui (i) la Segnalazione provenga dal Gestore delle Segnalazioni, (ii) la Segnalazione abbia ad oggetto un Comportamento Illecito commesso dal Gestore delle Segnalazioni.

Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR): normativa relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

Informativa: si intende l'informativa *privacy* resa ex artt. 13-14 del GDPR agli interessati, ossia al Segnalante e al Segnalato.

Informazioni sulle Violazioni: informazioni scritte/orali, compresi i fondati sospetti, aventi ad oggetto le Violazioni commesse o che potrebbero essere commesse, nonché elementi indiziari di condotte volte ad occultarle².

Modello 231 o Modello Organizzativo: si intende il complesso organico di principi, regole, disposizioni, modalità e procedure operative, volto a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Molestia: comportamento indesiderato posto in essere con finalità o effetto di violare la dignità della persona e creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Molestia sessuale: comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, idoneo a ledere la dignità della persona.

OdV: Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 della Società.

Parità di genere: condizione nella quale tutte le persone possono accedere alle medesime opportunità professionali e organizzative senza discriminazioni basate sul genere.

Piattaforma di Segnalazione (c.d. Tool): sistema informatico che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Procedure Interne: si intende l'insieme delle procedure, policy, istruzioni operative e tutti gli altri documenti che fanno parte del sistema normativo aziendale.



Ritorsioni: atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, posti in essere dalla Società nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

² Sono ricomprese anche le irregolarità o le anomalie che il Segnalante ritiene possano sfociare in una violazione.



Segnalante (c.d. *Whistleblower*): soggetto appartenente alle categorie indicate nel §5 della *Policy* che effettua la Segnalazione, ovvero suo/suoi Facilitatore/i.

Segnalato: soggetto a cui il Segnalante attribuisce il Comportamento Illecito oggetto della Segnalazione.

Segnalazione/i: comunicazione/i del Segnalante avente per oggetto informazioni relative a Comportamenti Illeciti.

Segnalazione Interna: comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione Interna di cui al §6.1 della *Policy*.

Segnalazione Esterna: comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il Canale di Segnalazione Esterna di cui al §6.2 della *Policy*.

Sistema disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie predisposte nei confronti di coloro che violino le previsioni di cui alla presente *Policy*.

Violazione: si intendono tutti i comportamenti, gli atti o le omissioni individuati nel successivo §4.

Si precisa che i termini definiti al singolare si intendono anche al plurale, ove il contesto lo richieda, e viceversa.

2. TERMINI DI VALIDITÀ E DIFFUSIONE

La presente *Policy* assume validità dalla data della sua emissione indicata in copertina.

Ogni eventuale successivo aggiornamento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni precedentemente emesse.

Alla presente *Policy* viene garantita la più ampia diffusione possibile.

A tal fine, è pubblicata sul sito *internet* di Elettrolazio, sulla rete *intranet* aziendale e resa disponibile in diversi formati su ulteriori gestionali aziendali, nonché presso le sedi societarie.

3. SCOPO

La presente *Policy* disciplina i principi, i canali e le modalità di ricezione, analisi, gestione e trattamento delle segnalazioni riguardanti violazioni normative, irregolarità organizzative, comportamenti contrari al Codice Etico, al Modello 231, alle procedure interne e ai principi aziendali.

Rientrano altresì nello scopo della presente *Policy* le segnalazioni relative a discriminazioni, molestie, disparità di trattamento, violazioni delle politiche di inclusione e parità di genere, nonché ogni comportamento lesivo della dignità della persona o



contrario ai valori di rispetto promossi da Elettrolazio.



4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La presente *Policy* descrive il processo ed i canali di comunicazione da utilizzare per l'invio, la ricezione, l'analisi e il trattamento delle Segnalazioni di Comportamenti Illeciti, anche omissivi, che costituiscono o possano costituire:

- una violazione, o induzione ad una violazione di leggi e regolamenti relativi all'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionale indicati nell'Allegato al D. Lgs. 24/2023 ovvero, anche se non rientranti in tale Allegato, relativi ai seguenti ambiti:
 - a) appalti pubblici;
 - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
 - c) sicurezza e conformità dei prodotti;
 - d) sicurezza dei trasporti;
 - e) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - f) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - g) protezione dei consumatori;
 - h) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - i) salute pubblica;
 - j) tutela dell'ambiente;
 - k) violazione delle norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato;
 - l) violazione delle norme in materia di imposte sulle Società;
 - m) interessi finanziari dell'Unione Europea;
 - n) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali non rientranti nelle lettere di cui sopra; ovvero
- una violazione, o induzione ad una violazione di normative interne, quali:
 - a) valori e principi sanciti nel Codice Etico di Elettrolazio;



- b) valori, principi e controlli individuati nel Modello 231 di Elettrolazio;
- c) modalità operative disciplinate nelle Procedure Interne della Società.
- d) comportamenti discriminatori diretti o indiretti fondati sul genere o su altre condizioni personali;
- e) molestie sessuali, molestie morali, psicologiche, verbali o ambientali;
- f) disparità ingiustificate nei processi di selezione, assunzione, formazione, sviluppo professionale, retribuzione o carriera;
- g) penalizzazioni collegate a maternità, paternità, congedi parentali o esigenze di cura familiare;
- h) esclusioni ingiustificate da opportunità professionali o formative;
- i) comportamenti offensivi, umilianti o linguaggio sessista;
- j) ritorsioni verso chi segnala discriminazioni o violazioni delle policy aziendali;
- k) violazioni della Politica per la Parità di Genere, della Politica DE&I o del Piano Strategico UNI/PdR 125:2022.

La Segnalazione, **sufficientemente circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti**, deve essere effettuata fornendo le seguenti informazioni, unitamente all'eventuale documentazione a supporto:

- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- data e luogo in cui l'evento è accaduto;
- nominativo e ruolo delle persone coinvolte o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Il Segnalante deve avere cura di non riportare informazioni non pertinenti o non necessarie rispetto alla Segnalazione.

È sanzionato l'invio di Segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o



intimidazione o, comunque, infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

In particolare, è sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che si riveli priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta al solo scopo di arrecare un danno ingiusto al Segnalato.

La Società garantisce la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle Segnalazioni, affinché il Segnalante non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione della Segnalazione, come disciplinato nella presente *Policy*.

I Segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di Ritorsione, discriminazione o penalizzazione.



La Società, in conformità alla normativa applicabile, garantisce la possibilità di effettuare Segnalazioni in forma anonima, qualora le medesime siano adeguatamente circostanziate e di contenuto sufficientemente dettagliato da renderle verificabili.

In caso di Segnalazione anonima, il Gestore delle Segnalazioni si riserva di prenderle in considerazione sulla base della gravità dei fatti segnalati ed in relazione al livello di dettaglio e precisione del suo contenuto.

5. DESTINATARI DELLA POLICY

La *Policy* si applica ai seguenti soggetti:

- a) i lavoratori subordinati della Società (dipendenti, volontari, tirocinanti retribuiti e non retribuiti, *ex* dipendenti³, candidati al lavoro⁴), nonché i lavoratori autonomi;
- b) gli azionisti e i membri dell'organo di amministrazione, direzione, vigilanza o rappresentanza della Società, compresi i membri senza incarichi esecutivi, i volontari e i tirocinanti non retribuiti;
- c) qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori, i clienti, i *partner*, i consulenti e, più in generale, gli *stakeholder* della Società.

6. MODALITÀ DI SEGNALEZIONE DI UN COMPORTAMENTO ILLECITO E DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di conformare la Società alle previsioni normative vigenti, sono individuati i seguenti Canali di Segnalazione attraverso i quali i Destinatari della *Policy* possono dare evidenza della commissione o potenziale commissione di Comportamenti Illeciti.

I Canali di Segnalazione messi a disposizione dalla Società possono essere utilizzati anche per segnalare comportamenti lesivi della dignità personale, discriminazioni, molestie o disparità di trattamento, garantendo i medesimi livelli di riservatezza, tutela e imparzialità previsti per tutte le altre segnalazioni.

6.1. CANALI DI SEGNALEZIONE "INTERNI" (i "Canali Interni")

Qualora un Segnalante abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un Comportamento Illecito, può comunicarlo alla Società attraverso i seguenti Canali Interni (anche, la "**Segnalazione Interna**"):

³ Qualora segnalino o divulghino informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del rapporto di lavoro cessato.



⁴ Qualora il loro rapporto di lavoro non sia ancora iniziato e le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi delle trattative precontrattuali.



- (i) utilizzando la apposita **piattaforma informatica whistleblowing** (la "**Piattaforma**"), raggiungibile al seguente *link* <https://whistleblowing-elettrolazio.hawk-aml.com/Whistleblowing/home>;
- (ii) tramite **incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni** - da richiedere attraverso il seguente indirizzo e-mail: whistleblowing.elettrolazio@sggm.it - fissato entro un termine di 7 (sette) giorni dalla ricezione della Segnalazione. Le Segnalazioni rilasciate mediante incontro diretto, previo consenso del Segnalante, possono essere documentate mediante redazione di apposito verbale, supportato, se del caso, da registrazione su dispositivo informatico idoneo all'ascolto, a cura del Gestore delle Segnalazioni. Il verbale viene poi sottoposto all'attenzione del Segnalante per sua verifica e sottoscrizione.

Tutte le Segnalazioni vengono ricevute dal Gestore delle Segnalazioni, quale soggetto deputato alla ricezione della Segnalazione Interna nonché, salvo quanto di seguito indicato, unico soggetto deputato ad accedere ai Canali Interni e a prendere visione del contenuto della medesima Segnalazione Interna, previa autorizzazione scritta da parte della Società, ai sensi degli artt. 29 e 32 par. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del D. Lgs. 196 del 2003.

Il Gestore delle Segnalazioni ha cura di predisporre modalità idonee a prevenire la perdita e la distruzione della Segnalazioni Interne nonché l'indebito accesso alle medesime.

Nonostante siano consentite Segnalazioni in forma anonima, Elettrolazio raccomanda che le stesse siano nominative, al fine di consentire al Gestore una più efficiente attività di indagine, applicando in ogni caso le tutele previste contro eventuali Ritorsioni.

Qualora la Segnalazione Interna abbia ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ovvero Violazioni del Modello Organizzativo, il Gestore delle Segnalazioni coinvolge l'OdV della Società nella gestione della Segnalazione, salvo che la Segnalazione Interna si riferisca ad uno o più componenti dell'OdV.

Chiunque riceva una Segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla ai Gestori, in originale e con gli eventuali allegati, entro 7 (sette) giorni dal ricevimento.

La trasmissione dovrà avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e l'identità dei Segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.



Non dovrà essere effettuata alcuna copia della Segnalazione ricevuta e trasmessa al Gestore.

Nel caso in cui in cui **(i)** la **Segnalazione provenga dal Gestore delle Segnalazioni**, ovvero **(ii)** la **Segnalazione abbia ad oggetto un Comportamento Illecito commesso dal Gestore delle Segnalazioni**, la stessa potrà essere trasmessa:

- a) tramite posta cartacea all'indirizzo: **Via C. Buttarelli, 6, 00155, Roma (RM)** alla c/a del Gestore Alternativo delle Segnalazioni di Elettrolazio S.p.A.

È opportuno che la Segnalazione Interna venga inserita all'interno di due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda contenente la descrizione dei fatti costituenti oggetto di Segnalazione. Entrambe dovranno essere inserite all'interno di un'ulteriore busta chiusa recante la dicitura (*"Riservata al Gestore Alternativo delle Segnalazioni di Elettrolazio S.p.A."*).

Il Gestore Alternativo delle Segnalazioni tratterà e gestirà la Segnalazione nel rispetto dei medesimi obblighi e garanzie imposte al Gestore ai sensi della *Policy*.

6.1.1. GESTIONE SEGNALAZIONE: VERIFICA PRELIMINARE

Le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del **Gestore delle Segnalazioni**.

Il Gestore verifica la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della Segnalazione stessa.

Nel caso di segnalazioni aventi ad oggetto discriminazioni, molestie o violazioni in materia di parità di genere, il Gestore della Segnalazione può coinvolgere, nel rispetto della riservatezza e secondo criteri di stretta necessità, le funzioni aziendali competenti o richiedere supporto specialistico.

Entro **7 (sette) giorni** dalla ricezione della Segnalazione, il Gestore invia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione, utilizzando le modalità di comunicazione adottate dallo stesso in sede di Segnalazione.

Il Gestore adotta tutte le misure necessarie per trattare in modo confidenziale le Segnalazioni, anche al fine di tutelare l'identità del Segnalante, del Segnalato e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione.

Nel corso delle verifiche, il Gestore può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.



Tutti i soggetti coinvolti negli accertamenti devono mantenere la massima riservatezza riguardo le informazioni ricevute nel corso delle verifiche.

Al termine dell'analisi preliminare, il Gestore può:

- a) **archiviare** la Segnalazione in quanto manifestamente infondata o relativa a comportamenti o fatti non rilevanti in relazione a tale *Policy*;
- b) **richiedere integrazioni/chiarimenti** nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata ma non sufficientemente dettagliata. In mancanza delle integrazioni richieste, il Gestore procede all'archiviazione.
- c) **aprire la fase di indagini**.

Il Gestore informerà il Segnalante riguardo l'esito degli accertamenti eseguiti entro un termine ragionevole, in ogni caso non superiore a **3 (tre) mesi**⁵.

6.1.2. GESTIONE SEGNALAZIONE: ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti ad effettuare una valutazione sulla fondatezza della Segnalazione medesima, il Gestore provvederà a:

- acquisire dal Segnalante ulteriori Informazioni e/o documentazione a sostegno dei fatti segnalati;
- procedere all'audizione del Segnalato ed altri soggetti eventualmente coinvolti nei fatti oggetto di Segnalazione;
- in caso di permanenza in essere della condotta denunciata, valutare di suggerire all'Amministratore Delegato, ovvero ad altro soggetto opportunamente individuato, l'adozione di misure preliminari idonee al contenimento di eventuali rischi (es. sospensione del Segnalato);
- avvalersi del supporto di altre Funzioni interne alla Società o soggetti terzi (es. consulenti) qualora, per la natura e la complessità delle verifiche, sia necessario un loro coinvolgimento;

⁵ Per la **Segnalazione Interna**, il riscontro del Gestore delle Segnalazioni (ovvero del Gestore Alternativo delle Segnalazioni) dovrà pervenire entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.



- concludere l'istruttoria in qualunque momento, qualora, nel corso della stessa, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- verificare le possibili implicazioni legali a carico della Società;
- valutare se vi è un obbligo di informazione alle Autorità competenti in relazione alla natura dell'illecito oggetto di Segnalazione.

Inoltre, il Gestore deve:

- assicurare che l'indagine sia accurata, equa, imparziale e tuteli la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto Segnalato;
- garantire l'adozione di misure opportune per la raccolta, il trattamento e la conservazione di informazioni personali, assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quelle di tutela della *privacy*. Sul punto, è onere del Gestore valutare l'eventualità di informare il Segnalato circa l'indagine. Il Segnalato è, comunque, sempre informato dal Gestore nel caso di avvio di un procedimento disciplinare;
- garantire che l'attività istruttoria sia svolta nel rispetto dei termini di cui al §7.1.

Qualora dall'istruttoria emergano elementi rilevanti sotto il profilo organizzativo o sistemico in materia di inclusione e parità di genere, tali evidenze possono essere condivise in forma aggregata e anonimizzata con il Comitato Guida per la Parità di Genere ai fini del miglioramento continuo del sistema aziendale.

6.1.3. GESTIONE SEGNALAZIONE: ESITO DELL'ISTRUTTORIA

All'esito delle risultanze istruttorie, il Gestore delle Segnalazioni dovrà, in ogni caso, emettere una relazione indirizzata al Consiglio di Amministrazione (la "**Relazione**"), che deve:

- riassumere l'*iter* dell'indagine;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti, fornendo eventuale documentazione a supporto;
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle Violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Qualora, al termine delle risultanze istruttorie, emerga:

- a) l'assenza di fatti sufficientemente circostanziati, ovvero l'infondatezza della Segnalazione Interna, il Gestore delle Segnalazioni provvederà all'archiviazione



della stessa, informandone il Segnalante (“**archiviazione senza rilievi**”), c.d. “*Segnalazione priva di indicazioni sufficienti e rilevanti*” o “*Segnalazione non fondata*”;



- b) la fondatezza in via definitiva della Segnalazione Interna, c.d. “*Segnalazione fondata*”, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a:
- (i) informare il responsabile gerarchico dell'autore della Violazione nonché l'Amministratore Delegato o altro soggetto opportunamente individuato, raccomandando l'adozione di interventi correttivi;
 - (ii) proporre provvedimenti disciplinari tramite comunicazione scritta, in conformità al Sistema disciplinare di cui al §8.

Laddove all'esito dell'istruttoria si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo va resa un'Informativa *ad hoc*.

Qualora la Violazione risulti di particolare gravità ovvero riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, il Gestore delle Segnalazioni informa gli altri componenti dell'organo dirigente e/o il Collegio Sindacale, ove nominato, se del caso informandone altresì i soci.

Resta inteso che, in tutti i casi, al termine della verifica sulla fondatezza della Segnalazione ricevuta, **al Segnalante verrà fornito un riscontro entro** un termine ragionevole, in ogni caso non superiore a **3 (tre) mesi**.

6.1.4. MONITORAGGIO AZIONI CORRETTIVE E REPORTING PERIODICO ANNUALE

La Società predispone periodicamente una reportistica riepilogativa sull'andamento del sistema di whistleblowing, contenente dati aggregati relativi al numero delle segnalazioni ricevute, alle principali tipologie riscontrate, agli esiti delle istruttorie e alle eventuali azioni correttive adottate.

Tra gli indicatori monitorati possono rientrare anche:

- il numero di segnalazioni relative a discriminazioni, molestie o disparità di trattamento;
- il tempo medio di gestione e chiusura delle pratiche;
- il numero di azioni correttive implementate;
- l'andamento annuale dei fenomeni osservati.

La reportistica, in forma anonimizzata, è trasmessa agli organi competenti previsti dal sistema di controllo interno e, per gli aspetti attinenti a inclusione, discriminazione, molestie o parità di genere, anche al Comitato Guida per la Parità di Genere.

6.1.5. TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI

I dati personali – ivi comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari –



comunicati nell'ambito della **Segnalazione interne** saranno trattati nel rispetto delle previsioni di cui al **GDPR** come meglio descritto nell'**Informativa Segnalante** (Allegato 1) e nell'**Informativa Persona Coinvolta** (Allegato 2) rese disponibili sul sito web di Elettrolazio.

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

L'identità della persona **Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona **Segnalante**:

- a) a persone diverse dal **Gestore delle Segnalazioni** e da altre persone specificatamente autorizzate dal Titolare. Il **Gestore delle Segnalazioni** dovrà richiedere tale consenso prima di procedere alla comunicazione a ciascun soggetto diverso dalle persone autorizzate a gestire le segnalazioni.

Il **Gestore delle Segnalazioni** dovrà richiedere il consenso utilizzando la seguente dicitura e comunicare il soggetto destinatario dei dati:

Acconsento Non acconsento

alla rivelazione della mia identità e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni;

- b) nell'ambito del **procedimento disciplinare** ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. Il **Gestore delle Segnalazioni** dovrà:

- in caso di **Segnalazione** ricevuta tramite incontro diretto, richiedere tale consenso prima del procedimento disciplinare;
- in caso di **Segnalazione** ricevuta tramite piattaforma informatica in cui già al momento della trasmissione della **Segnalazione** viene richiesto tale consenso, prima del procedimento disciplinare chiedere conferma del consenso già eventualmente ricevuto o negato.

Il **Gestore delle Segnalazioni** dovrà richiedere il consenso utilizzando la seguente dicitura:

Acconsento Non acconsento

alla rivelazione della mia identità nell'ambito del procedimento disciplinare ove



la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza della mia identità sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.



In caso di **Segnalazione** orale mediante incontro diretto, oltre ai consensi di cui alle lett. a) e b) che precedono, il **Gestore delle Segnalazioni** dovrà acquisire anche il seguente consenso:

- c) alla documentazione della **Segnalazione**.

Il **Gestore delle Segnalazioni** dovrà richiedere il consenso utilizzando la seguente dicitura e comunicare il soggetto destinatario dei dati:

Acconsento	Non acconsento	le Persone Autorizzate a
documentare la Segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo		
alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale		

Nel caso in cui il **Gestore delle Segnalazioni** abbia ricevuto il consenso alla documentazione della Segnalazione di cui alla lett. c) che precede, dovrà documentare la **Segnalazione** mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il **Segnalante** può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La tutela dell'identità del **Segnalante** e delle **Persone Coinvolte** è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della **Segnalazione interna**.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica **Segnalazione interna**, ove possibile, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La **Persona Coinvolta** non può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del **Segnalante**.

6.2. CANALI DI SEGNALAZIONE "ESTERNI" (i "Canali Esterni")

Il Segnalante di un **Comportamento Illecito** può effettuare una Segnalazione attraverso Canali Esterni (la "**Segnalazione Esterna**") se, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) la Società non abbia adottato il Canale Interno obbligatoriamente previsto, ovvero, anche se attivo, il medesimo non sia conforme all'art. 4 del D. Lgs. 24/2023;
- b) il Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione Interna, attraverso le modalità di cui alla presente *Policy*, senza che la medesima abbia avuto seguito;



- c) il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero potrebbe determinare il rischio di Ritorsioni;
- d) il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- e) sia egli stesso il Gestore delle Segnalazioni.

Nei casi di cui sopra, il Segnalante effettua la Segnalazione Esterna avvalendosi delle modalità predisposte ed implementate dall'ANAC, sia in forma scritta, attraverso le piattaforme informatiche o gli altri mezzi implementati dalla stessa Autorità, sia in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o il sistema di messaggistica vocale registrata implementato.

Nel dettaglio, l'ANAC ha attivato un canale informatico per la ricezione e la gestione delle Segnalazioni Esterne – raggiungibile in apposita sezione del relativo sito *internet* <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> – che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, di eventuali ulteriori soggetti coinvolti nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione prodotta a supporto.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione Esterna viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel sito *internet* di ANAC o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni Esterne, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

La Segnalazione Esterna, presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC, deve essere trasmessa all'Autorità competente entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia dell'avvenuta trasmissione al Segnalante.

Ricevuta la Segnalazione Esterna, l'ANAC fornisce riscontro al Segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione Esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

6.3. DIVULGAZIONI PUBBLICHE (le “Divulgazioni Pubbliche”)

Il Segnalante di un Comportamento Illecito che effettui una Divulgazione pubblica – ossia tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone – beneficia della protezione prevista dalla *Policy* se, al momento della divulgazione, ricorra una delle seguenti condizioni:



- a) il Segnalante abbia previamente effettuato una Segnalazione Interna ed Esterna ovvero abbia effettuato direttamente una Segnalazione Esterna, alle condizioni e con le modalità previste nella *Policy*, senza tuttavia ottenerne riscontro nei termini previsti dalla *Policy*;
- b) il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, come nel caso in cui sussista una situazione di emergenza o il rischio di un danno irreversibile;
- c) il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la Segnalazione Esterna possa comportare il rischio di Ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato motivo di ritenere che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

7. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

7.1. TUTELA DEL SEGNALANTE

Al fine di tutelare il Segnalante avverso eventuali atti di ritorsione e/o discriminatori, sono previste misure di protezione, le quali si applicano allorché ricorrano le seguenti condizioni:

- a) al momento della Segnalazione o della denuncia o della Divulgazione pubblica, il Segnalante o il denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui alla presente *Policy*;
- b) la Segnalazione o la Divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dalla presente *Policy*.

A fronte della Segnalazione, è sempre garantita la tutela e la riservatezza dell'identità del Segnalante, trattandone i dati in conformità alla legge e adottando ogni misura utile a prevenire la diffusione dei dati del Segnalante e del contenuto della Segnalazione.

Sono vietati, essendo altresì sanzionati, atti di Ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Il divieto di ritorsione, penalizzazione o trattamento sfavorevole si applica con particolare rigore anche nei confronti di chi segnali discriminazioni, molestie, disparità retributive, ostacoli alla genitorialità o violazioni delle politiche aziendali in materia di inclusione e parità di genere.



Elettrolazio garantisce il divieto e la rimozione degli effetti di qualsiasi forma di Ritorsione contro il Segnalante, inclusi, in particolare:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- note di demerito o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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 nelle liste nere sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono 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 per beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Si ribadisce che le misure a tutela dei Segnalanti si applicano altresì, ove opportuno:

- a) ai Facilitatori;
- b) a terzi connessi con il Segnalante e che potrebbero rischiare Ritorsioni nel Contesto Lavorativo, quali colleghi o soggetti legati al Segnalante da uno



stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- c) ai soggetti giuridici di cui il Segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui sono altrimenti connessi in un Contesto Lavorativo.

Il Segnalante non potrà essere considerato responsabile per diffamazione, violazione del diritto d'autore o degli obblighi di segretezza, ad eccezione di quelli previsti dalla professione forense o medica, nonché per violazione delle norme in materia di protezione dei dati se, al momento della Segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni fossero vere, rientranti nel perimetro della normativa e conformi alle procedure stabilite.

Nessuna responsabilità potrà essere addebitata al Segnalante nemmeno in relazione alle condotte adottate per accedere alle informazioni oggetto di Segnalazione, salvo che le medesime integrino un reato.

L'esclusione della responsabilità non si applica nel caso in cui sia intervenuta, anche in primo grado, una sentenza di condanna per il reato di diffamazione o calunnia ovvero sia accertata in sede civile una responsabilità del medesimo titolo per dolo o colpa grave.

Restano salvi i casi in cui la Segnalazione risulti essere falsa ed effettuata con dolo o colpa grave oppure nel caso in cui i comportamenti, gli atti o le omissioni, non risultino collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica, ovvero che non siano strettamente necessari per la rivelazione della Violazione.

Inoltre, i soggetti interessati hanno il diritto di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

La riservatezza e la divulgazione dell'identità del Segnalante (ove comunicata) e di qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità della persona Segnalante, è ammessa nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge.

In particolare, è compito del Gestore delle Segnalazioni assicurare la segretezza dell'identità del Segnalante (ove comunicata) dal momento della presa in carico della Segnalazione fino al termine degli accertamenti sulla fondatezza della stessa, anche nelle ipotesi in cui dovesse rivelarsi errata o infondata. Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.



L'identità del Segnalante (ove comunicata) e qualsiasi altra informazione dalla quale la stessa possa evincersi direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate - senza il suo consenso espresso - a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

In ogni caso, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, è obbligo del Gestore delle Segnalazioni separare i dati identificativi del Segnalante (ove noti) dal contenuto della Segnalazione, in modo tale che i fatti denunciati possano essere processati in modalità anonima e che l'associazione della Segnalazione alla identità del Segnalante (ove nota) avvenga nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

Per le Segnalazioni trasmesse attraverso la Piattaforma di cui ai precedenti paragrafi, la riservatezza del Segnalante è garantita con le seguenti modalità:

- la Piattaforma consiste in un **applicativo web**, separato e indipendente dai sistemi informatici della Società, in quanto ospitato su un *server* indipendente che consente di effettuare le Segnalazioni da qualunque dispositivo, in modo altamente confidenziale e facilitato, garantendo la protezione dei dati identificativi dei Segnalanti, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia;
- la Piattaforma garantisce elevati standard di **sicurezza**, **non tracciabilità** ed **integrità** delle informazioni, nonché di **riservatezza** della identità del Segnalato e del Segnalante, lasciando la possibilità al Segnalante di inserire la Segnalazione anche in modalità anonima. Tale protezione è garantita anche in caso di comunicazioni verbali;
- adozione della politica “*no-log*”, la quale non rileva in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sulle modalità di connessione (ad esempio, *server*, indirizzo *IP*, *mac address*, ...), garantendo così il completo anonimato nell'accesso. Questo significa, in particolare, che i sistemi informatici non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo *IP*), anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un *computer* connesso alla rete della Società;
- assegnazione di un codice identificativo alla Segnalazione al fine di tutelare l'identità del Segnalante;



- previsione di un accesso tramite *internet* sul sito *web* della Società (disponibile per chiunque, dipendenti compresi) in assenza di registrazione, potendo il Segnalante restare anonimo. Quest'ultimo, se lo ritiene, può altrimenti indicare il proprio nominativo fornendo espresso consenso affinché le proprie generalità siano comunicate.

Il Segnalato, infatti, non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società, l'identità del Segnalante (ove nota) non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In tali casi è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta, contenente le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Inoltre, coloro che ritengano di aver subito una Ritorsione quale conseguenza della Segnalazione o della Divulgazione pubblica devono darne notizia al Gestore delle Segnalazioni che, dopo aver valutato la sussistenza degli elementi ritorsivi o discriminatori, segnala l'ipotesi di discriminazione all'Amministratore Delegato o ad altro soggetto opportunamente individuato.

7.2. TUTELA DEL SEGNALATO

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli all'interno del Contesto Lavorativo, anche solo di carattere reputazionale, la tutela riservata al Segnalante, di cui al paragrafo precedente, va accordata anche al Segnalato.

A seguito di indagini sulla fondatezza della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni, qualora si apra un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato:

- (i) informa quest'ultimo;
- (ii) lo tiene aggiornato circa gli sviluppi del procedimento, compatibilmente con lo svolgimento delle attività di verifica e di raccolta delle prove necessarie, così da permettergli l'esercizio del diritto di difesa.



I dati personali del Segnalato potranno essere trasmessi all'Autorità amministrativa o giudiziaria competente e, più in generale, a soggetti pubblici, nel rispetto delle formalità di legge, anche al fine di dare seguito a richieste pervenute dai medesimi.

La Società richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima di reciproco rispetto e vieta e sanziona atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno. Le garanzie di riservatezza fissate dalla presente *Policy* tutelano anche il Segnalato o gli altri soggetti coinvolti.

Il Segnalato ha diritto di essere informato dell'esistenza della Segnalazione e dell'esito delle verifiche svolte. Tali informazioni potranno però essere ritardate, limitatamente al tempo necessario, al fine di evitare il rischio di pregiudicare le esigenze di accertamento, incluse quelle eventualmente richieste dall'Autorità Giudiziaria, qualora coinvolta.

Il Segnalato non è sanzionabile in assenza di riscontri oggettivi della Violazione segnalata, oppure senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di Segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti, come previsto dalle normative applicabili.

Ad ulteriore tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Si specifica che è tutelata, altresì, l'identità delle persone coinvolte e menzionate nella Segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

Si prevede l'instaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile in caso di violazione della presente *Policy* e quando la Società accerta che:

- è stata commessa una Violazione;
- si sono verificate Ritorsioni;
- si sono registrati comportamenti discriminatori o molesti posti in essere nei confronti di lavoratori, collaboratori o candidati;
- manifestarsi di ritorsioni verso chi abbia effettuato una segnalazione in buona fede;
- presenza di comportamenti volti a impedire, disincentivare o ostacolare la segnalazione, la gestione o l'accertamento di episodi discriminatori, molesti o lesivi della dignità personale;
- evidenze di violazioni delle policy aziendali in materia di parità di genere, inclusione e rispetto della persona;



- la Segnalazione è stata ostacolata, anche in forma tentata;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023;
- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione, Divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria con dolo o colpa grave;
- non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle Segnalazioni interne ricevute.

Le sanzioni applicabili sono quelle di cui al Modello organizzativo, come mutate dal CCNL applicabile alla Società.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni preposti, provvede a comminare, con imparzialità, uniformità ed equità, sanzioni proporzionate alle violazioni della presente *Policy*.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dalla presente *Policy* ad opera dei dipendenti/amministratori della Società costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, dando luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari; le medesime saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

Le violazioni della presente *Policy* da parte dei componenti degli organi sociali della Società dovranno essere comunicate al Gestore delle Segnalazioni / al Consiglio di Amministrazione, che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

Ogni comportamento posto in essere da Soggetti Terzi in violazione delle previsioni della presente *Policy* potrà determinare anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.

9. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

La documentazione utilizzata per lo svolgimento delle attività (anche in caso di Segnalazioni non rilevanti) deve essere conservata in un apposito archivio, al fine così di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo.

Le Segnalazioni, Interne ed Esterne, e la relativa documentazione, sono conservate per il **tempo necessario al trattamento della Segnalazione** e, comunque, non oltre **5 (cinque) anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione – nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e) del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. Non si procede ad archiviazione dei dati personali che manifestamente non sono utili al



trattamento di una specifica Segnalazione e, se raccolti accidentalmente, vengono cancellati immediatamente.

Se per la Segnalazione si è utilizzata una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la Segnalazione, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale.

I dati anonimizzati e aggregati derivanti dalle segnalazioni possono essere utilizzati anche a fini statistici e di monitoraggio interno, nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e dei relativi KPI.

Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la Segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona Segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

10. ALLEGATI

Allegato 1 – **Informativa al Segnalante;**

Allegato 2 – **Informativa Persona Coinvolta.**

