POLICY WHISTLEBLOWING

di

FRASCOLD S.p.A.

Sommario

Definizioni ... 3
1. Che cos'è il *Whistleblowing* ... 4
2. Finalità del documento ... 4
3. Il Segnalante - ambito di applicazione soggettivo ... 4
4. Le Violazioni – ambito di applicazione oggettivo ... 5
5. Oggetto e contenuto delle segnalazioni ... 6
5.1. Segnalazioni anonime ... 6
6. Canali di segnalazione ... 7
7. Gestione dei canali interni di segnalazione ... 7
7.1. Compiti del Comitato Whistleblowing ... 7
7.2. Ruolo del Comitato Whistleblowing ... 8
7.3. Valutazione preliminare della segnalazione ... 8
7.4. Segnalazione ricevuta tramite piattaforma EQS – Tool informatico ... 9
7.5. Segnalazione ricevuta tramite missiva cartacea ... 10
7.6. Segnalazione ricevuta tramite incontro diretto ... 10
7.7. Indagini interne ... 10
7.8. Conclusione dell'indagine ... 11
8. Conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni ... 12
9. Segnalazione esterna tramite ANAC ... 12
10. Divulgazioni Pubbliche ... 13
11. Tutela del Segnalante ... 14
11.1. Obbligo di riservatezza ... 14
11.2. Divieto di ritorsione ... 14
11.3. Misure di sostegno ... 15
11.4. Limitazione di responsabilità ... 15
12 Tutela della Persona Coinvolta ... 16
13 Condizioni per la protezione ... 16
14 Apparato sanzionatorio ... 16
15 Sanzioni da parte di ANAC ... 17
16 Titolare del trattamento dei dati personali ai fini della Privacy ... 17
17 Diffusione e formazione ... 18
ALLEGATO A – LE VIOLAZIONI ... 19

Definizioni

- ***Segnalazioni*:** comunicazioni scritte od orali aventi ad oggetto informazioni sulle Violazioni
- ***Violazioni***: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.
- ***Informazioni sulle violazioni***: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nel settore pubblico o privato, nonchè gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- ***Segnalante***: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
- ***Facilitatore***: la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- ***Persona Coinvolta***: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione.
- ***Divulgazione pubblica***: il rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- ***Ritorsione***: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- ***Gestore delle segnalazioni:*** soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- ***Seguito***: l'azione intrapresa dal Gestore delle segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- ***Riscontro***: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

1. Che cos'è il *Whistleblowing*

Il "*Whistleblowing*" è un istituto di origine anglosassone, finalizzato a regolamentare e facilitare il processo di segnalazione di illeciti o di altre irregolarità di cui il soggetto Segnalante (cd. "whistleblower") sia venuto a conoscenza e che prevede, per quest'ultimo, significative forme di tutela.

La tutela del dipendente che segnala illeciti è stata disciplinata per la prima volta nell'ambito del settore pubblico dall'art. 54-bis del D. Lgs n. 165 del 2001. L'istituto del whistleblowing quale sistema di prevenzione della corruzione è stato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*".

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 consolidato la normativa esistente nel settore pubblico e in quello privato, rafforzando gli strumenti a tutela dei segnalanti ed è intervenuta sulla disciplina della responsabilità degli enti, andando a integrare l'Art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Da ultimo, il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e s.m.i. (di seguito anche "Decreto Whistleblowing") ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

2. Finalità del documento

La presente Policy Whistleblowing (di seguito "Policy") si propone di disciplinare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento, ivi compresa l'archiviazione e la cancellazione, delle Segnalazioni, da chiunque provenienti o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima, nonché la tutela del Segnalante e delle Persone Coinvolte.

In ottemperanza alla sopraccitata normativa, **FRASCOLD S.p.A.** (nel seguito "la Società"), promuove la diffusione e l'utilizzo del whistleblowing quale fondamentale misura di prevenzione e contrasto a fenomeni corruttivi e a condotte illecite, nonché di tutela degli autori delle segnalazioni conformemente alle previsioni e ai principi enunciati nei seguenti documenti:

- D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e s.m.i.;
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Linee Guida ANAC, delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- Linee guida ANAC sui canali interni di segnalazione, delibera n° 478 del 26 novembre 2025;
- Regolamento Europeo n. 679/2016 e D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni;
- Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche solo "Modello") e Codice Etico.

3. Il Segnalante - ambito di applicazione soggettivo

Le misure di protezione previste dalla presente Policy si applicano al **Segnalante** ovvero a colui che segnala le violazioni di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Ai sensi della presente Policy sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto della Società, in qualità di:

a) **soggetti interni** alla Società e alle società del Gruppo (intesi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza, i dipendenti e i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione, gli stagisti ed i tirocinanti; i volontari, i lavoratori parasubordinati e i collaboratori privi di posizione IVA, anche occasionali);
b) **soggetti esterni** alla Società e alle società del Gruppo (intesi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoratori autonomi, collaboratori esterni, liberi professionisti e consulenti titolari di autonoma posizione

IVA, coloro il cui rapporto di lavoro è terminato o non è ancora incominciato, quali ex dipendenti o candidati, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto).

Le misure di protezione di applicano anche a:

- facilitatori, ovvero coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, che operano nello stesso contesto lavorativo;
- colleghi di lavoro del Segnalante;
- Enti di proprietà del Segnalante o che operano nel suo stesso contesto lavorativo;
- Segnalante anonimo, se successivamente identificato e soggetto a ritorsione.

4. Le Violazioni – ambito di applicazione oggettivo

Le "**Violazioni**" per le quali è possibile effettuare la segnalazione sono individuate in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo e consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Sono considerate violazioni ai sensi del D.Lgs. 231/2001 anche i comportamenti discriminatori o molesti che ledono la dignità della persona e compromettono l'integrità dell'ambiente di lavoro, in quanto costituiscono inosservanze delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008). Tali condotte, oltre a contrastare i principi di pari opportunità, possono configurare fattispecie rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001.

Si rimanda all'Allegato A per il dettaglio delle violazioni segnalabili.
Non sono considerare Violazioni e pertanto non si applicano le misure di protezione previste dalla presente Policy:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le lamentele relative ad attività di natura commerciale (es. reclami);
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (cfr.: Allegato al Decreto Whistleblowing, Parte II; Allegato alla Direttiva UE, Parte II – Servizi, prodotti e mercati finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente);

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

5. Oggetto e contenuto delle segnalazioni

Le **segnalazioni** sono comunicazioni scritte od orali aventi ad oggetto **informazioni sulle Violazioni** riconducibili al personale della Società o a terzi.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e identificabili, ossia adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

Sono segnalabili anche i tentativi di violazione, o condotte volte ad occultare violazioni, nonché le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Il contenuto di ogni segnalazione può essere il seguente:

- tipologia di Segnalante in relazione al rapporto lavorativo con la Società, ad esempio:
  - Lavoratore dipendente;
  - Lavoratore autonomo;
  - Collaboratore/Consulente/libero professionista;
  - Volontario;
  - Tirocinante;
  - Altro (da specificare nella segnalazione);
- ove il segnalante lo desideri, nome e cognome del Segnalante, società di appartenenza e recapiti;
- nome della Società in cui ha avuto luogo la Violazione e sede della Società;
- tipologia di condotta illecita: corruzione, conflitti di interessi, appalti illegittimi, etc.;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e modalità con le quali ne è venuto a conoscenza;
- ove disponibili, circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- generalità o altri elementi (quali, ad esempio, società di appartenenza, qualifica e funzione in cui svolge l'attività) che consentano di identificare la «**Persona Coinvolta**»: ovvero la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione;
- periodo e il luogo in cui è stata svolta la condotta illecita o se la condotta è ancora in essere;
- indicazione se la condotta illecita è stata già segnalata. Se sì a chi, quando e come;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati e l'eventuale trasmissione dei relativi allegati;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

Vanno segnalate esclusivamente le situazioni di cui un soggetto sia venuto direttamente a conoscenza, e non per interposta persona, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, seppur in modo casuale.

5.1. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, in quanto prive di elementi che consentano di identificarne univocamente l'autore, sono prese in considerazione per approfondimenti e verifiche solo qualora siano adeguatamente circostanziate e riscontrabili, rese con dovizia di particolari e comunque tali da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti chiaramente determinati e identificabili (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di specifici uffici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

In assenza dei predetti elementi la segnalazione anonima viene esclusivamente archiviata.

Le misure di tutela, come previste al par. 11 della presente Policy, non operano per il Segnalante anonimo a meno che questi non sia stato successivamente identificato e soggetto a ritorsione.

6. Canali di segnalazione

La Società, al fine di agevolare la ricezione delle segnalazioni, sentite preventivamente le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, ha predisposto appositi canali di segnalazione che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta o comunque citata nella segnalazione; nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ai fini della presentazione delle segnalazioni è necessario rispettare le seguenti prescrizioni:

1. per presentare la segnalazione/comunicazione e per effettuare le successive integrazioni deve essere utilizzato un singolo canale;
2. l'utilizzo della piattaforma è il canale prioritario;
3. non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione.

La Società si è dotata dei seguenti canali interni per effettuare le Segnalazioni in **forma scritta**, attraverso:

- ✓ piattaforma informatica accessibile dal sito della Società, **https://frascoldwhistleblowing.integrityline.com**, compilando l'apposito form;
- ✓ missiva cartacea inviata all'attenzione del Comitato Whistleblowing con la dicitura RISERVATA PERSONALE al seguente indirizzo: Via Barbara Melzi, 103/105, 20027 Rescaldina (MI), sede legale della società.

oppure **in forma orale**, tramite**:**

- ✓ incontro diretto con il Comitato Whistleblowing per la gestione delle segnalazioni, fissato entro un termine ragionevole su esplicita richiesta del Segnalante;
- ✓ sistema di messaggistica vocale e morphing, attraverso la piattaforma informatica accessibile dal sito della Società, **https://frascoldwhistleblowing.integrityline.com**

7. Gestione dei canali interni di segnalazione

La Società ha affidato la gestione dei canali interni di segnalazione ad un ufficio autonomo, al Comitato Whistleblowing (di seguito anche il "gestore delle segnalazioni"/"Comitato") in quanto dedicato, specificamente formato e dotato delle competenze necessarie, in modo da dare seguito alle segnalazioni ricevute.

L'attuale composizione del Comitato Whistleblowing è di seguito riportata:

- Dott.sa Anna Roberta Provasi (Referente indipendente esterno per la gestione delle segnalazioni).

Qualsiasi soggetto diverso dal Comitato che riceva una "segnalazione whistleblowing"[1] deve trasmetterla, entro 72 ore lavorative dal suo ricevimento, al predetto soggetto interno competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

7.1. Compiti del Comitato Whistleblowing

Il Comitato Whistleblowing svolge le seguenti attività:

a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

[1] In tali casi, qualora il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste, o detta volontà non sia desumile dalla segnalazione, la stessa non è considerabile quale segnalazione whistleblowing, ma bensì come ordinaria non trovando applicazione le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023.

b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
c) da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

Ai fini della tracciabilità, il Comitato istituisce un registro delle segnalazioni, contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute, dell'istruttoria effettuata e degli esiti della stessa.

Annualmente, il Comitato rendiconta all'Organo Amministrativo della Società l'attività svolta.

7.2. Ruolo del Comitato Whistleblowing

Il ruolo assegnato al Comitato Whistleblowing attiene alla mera gestione dei canali interni di segnalazione, ivi compresa la formulazione di un parere sull'ammissibilità della segnalazione escludendo ogni possibile attività di decisione in merito al seguito da dare alle segnalazioni ritenute ammissibili, essendo tale ultima attività di competenza dell'Organo Amministrativo e/o Organo di Controllo della Società.

Le riunioni del Comitato vengono convocate su richiesta e sono validamente costituite con la presenza di almeno due membri del Comitato; nei casi di confitto di interesse il componente oggetto della segnalazione deve astenersi dalla partecipazione alle attività di gestione della segnalazione.

Tutte le riunioni del Comitato vengono appositamente verbalizzate e i verbali delle riunioni vengono conservati a cura del Comitato stesso, unitamente alla documentazione cartacea. La documentazione in formato elettronico/digitale relativa alle segnalazioni è custodita nell'apposita area digitale riservata al Comitato.

Il processo di gestione delle segnalazioni è composto dalle seguenti fasi:

a) valutazione preliminare della segnalazione;
b) indagini interne;
c) conclusione dell'indagine.

7.3. Valutazione preliminare della segnalazione

Nel dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, il gestore delle segnalazioni effettua la valutazione preliminare dei contenuti della segnalazione ricevuta, al fine di verificare la fondatezza dei fatti e/o delle circostanze indicate, nonché per valutarne la rilevanza, la portata e i potenziali rischi.

Laddove ritenuto opportuno, il gestore delle segnalazioni ha la facoltà di mantenere interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni documentali o informative.

Nello svolgimento della suddetta analisi, il gestore delle segnalazioni può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti sulla materia segnalata e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati, assicurando, in ogni caso, la riservatezza dei dati del Segnalante, fatto salvo quanto previsto dal par. 11.1.

7.4. Segnalazione ricevuta tramite piattaforma EQS – Tool informatico

Un Supporto Esterno, consulente incaricato e debitamente autorizzato, supporta la Società nel monitoraggio delle segnalazioni ricevute tramite tool informatico, mentre la valutazione sulla fondatezza della segnalazione e sul seguito da dare alle segnalazioni è rimessa al Comitato.

Unitamente all'incarico scritto il consulente ha ricevuto apposita nomina come Responsabile Esterno al trattamento dei dati personali in conformità con il Regolamento UE 2016/679.

La segnalazione e la sua successiva gestione avvengono secondo i seguenti passaggi:

1. Il segnalante inserisce la segnalazione tramite la piattaforma web che contestualmente invia una notifica via e-mail al Supporto Esterno;
2. La piattaforma assegna automaticamente un numero di protocollo e trasmette al Segnalante tale numero contestualmente all'apertura della Segnalazione. Tale numero di protocollo permette al Supporto Esterno e al Comitato di avviare il dialogo con il segnalante e a quest'ultimo di verificare, sempre tramite piattaforma, lo status della sua segnalazione;
3. Qualora il Supporto Esterno valuti l'eventuale presenza di un conflitto di interessi in capo ad un componente del Comitato, si provvede ad escludere detto componente dalle comunicazioni riguardanti la segnalazione;
4. Il Supporto Esterno informa il Comitato circa la ricezione della Segnalazione e l'avvio dell'analisi preliminare;
5. La valutazione Preliminare è limitata alla verifica della sussistenza dei requisiti minimi necessari per la segnalazione (a titolo di esempio non esaustivo: presenza di elementi oggettivi di denuncia specifici e non generici; appartenenza alle categorie di segnalatori previste dal decreto);
6. Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Supporto Esterno, coordinandosi con il Comitato, procede a rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione, secondo il predetto numero di protocollo;
7. Se il segnalante richiede tramite la piattaforma incontro al Comitato, il Supporto Esterno informa immediatamente il Comitato e vengono prese le necessarie azioni per dare seguito alla richiesta in un tempo ragionevole;
8. In base alla valutazione preliminare la segnalazione sarà classificabile in una delle seguenti categorie:
   a. non verificabile (non è possibile procedere ad ulteriori analisi per mancanza di evidenze o informazioni);
   b. manifestamente infondata, non sarà quindi necessario effettuare ulteriori analisi tranne quanto potenzialmente ascrivibile a potenziali azioni disciplinari;
   c. fondata e verificabile; si rende quindi necessario oltre che possibile approfondirne l'analisi attraverso le indagini interne.
9. Se confermato il caso 8.a o 8.b, il Supporto Esterno, avvisato dal Comitato, chiude la segnalazione sulla piattaforma, inviando così contestualmente la comunicazione dell'esito al Segnalante (come previsto entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento); se ritenuto opportuno, il Comitato informa l'Organo Amministrativo e/o l'Organo di Controllo, ai fini di eventuali azioni disciplinari come indicate al par. 14 e fatte salve le condizioni per la protezione di cui al par. 13.
10. Se confermato il caso 8.c, il Comitato informa l'Organo Amministrativo e/o l'Organo di Controllo della Società e avvia un'istruttoria interna, anche avvalendosi di professionisti esterni, che consta di:
    - indagini interne;
    - conclusione dell'indagine.

In ogni caso il Comitato deve fornire riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento, **comunicando al Segnalante**, tramite il Supporto Esterno, **le informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione**.

La piattaforma EQS consente l'export e il salvataggio dei dati sul proprio PC o cartella di rete aziendale, ma sia il Supporto Esterno, che il Comitato, si impegnano a non effettuare tali operazioni a meno che non sia espressamente autorizzato dall'Organo Amministrativo e/o di Controllo e secondo le modalità concordate.

7.5. Segnalazione ricevuta tramite missiva cartacea

All'atto della ricezione della segnalazione il Comitato procede alla protocollazione della stessa con un numero progressivo e relativa data in un registro appositamente dedicato.

Entro **7 giorni** dalla ricezione della segnalazione, il Comitato procede a rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione, secondo i contatti indicati dallo stesso Segnalante.

In questa fase il Comitato procede inoltre:

- all'esame degli elementi contenuti nella segnalazione onde verificare se trattasi propriamente di "segnalazione" o di "segnalazione anonima";
- all'identificazione corretta del Segnalante, in termini di identità, qualifica e ruolo, quale soggetto da cui poter recepire ulteriori informazioni ritenute utili ai fini della valutazione della segnalazione;
- ad anonimizzare i dati personali oggetto di segnalazione o i contenuti della segnalazione[2] laddove sia necessario condividere la stessa con altre funzioni aziendali e/o consulenti esterni;
- all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del Segnalante nonché alla conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo riservato.

Il Comitato deve valutare ogni possibile caso di conflitto di interessi di un componente rispetto alla segnalazione, dichiarando ogni situazione di conflitto, anche solo apparente o potenziale, escludendo il suddetto dalla gestione della segnalazione.

7.6. Segnalazione ricevuta tramite incontro diretto

Quando, su richiesta del Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Comitato, la stessa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Comitato mediante verbale, che il Segnalante potrà verificare e confermare mediante la propria sottoscrizione.

7.7. Indagini interne

Laddove, a seguito dell'attività di analisi preliminare, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti a valutare fondata la segnalazione, il gestore delle segnalazioni dovrà rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze perché siano avviate eventuali specifiche attività di approfondimento all'interno della Società al fine di:

- verificare notizie riguardanti possibili violazioni di legge o di policy aziendali e, in generale, di accertare – e quando possibile, prevenire - fatti che possano compromettere la Società o i suoi dipendenti, e da cui potrebbero scaturire responsabilità civili, amministrative o penali, oppure danni reputazionali;
- garantire la predisposizione di un'adeguata strategia difensiva e porre tempestivamente in essere eventuali condotte riparatorie da parte della Società.

Nello specifico, il gestore delle segnalazioni potrà:

a) avviare attività di analisi specifica avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle funzioni competenti della Società e/o di consulenti esterni alla Società stessa;

[2] Ad esempio, separando i dati identificativi del Segnalante (laddove comunicati) dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'uso di codici sostitutivi dei dati del Segnalante in modo che la comunicazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della stessa con l'identità dell'autore nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

b) interloquire con il Segnalante, richiedendogli, se necessario, integrazioni;
c) tenere audizioni con le persone/funzioni eventualmente in grado di riferire circostanze utili sui fatti segnalati e acquisire documenti;
d) valutare in quale fattispecie rientrano le Violazioni segnalate tra quelle indicate al par. 4 e, in particolare, coinvolgendo l'Organismo di Vigilanza qualora le stesse integrino una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità della società ai sensi del D. Lgs. 231/2001; oppure, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, afferiscono a condotte poste in essere contravvenendo a regolamenti, procedure, protocolli o disposizioni aziendali;
e) se la segnalazione concerne un reato, valutare l'opportunità di svolgere le indagini interne con le formalità delle investigazioni difensive previste dal c.p.p., dandone mandato ad un difensore[3];
f) formulare raccomandazioni in merito all'adozione di azioni correttive urgenti da avviare sulle aree/funzioni della Società nell'ambito delle quali sono state commesse le Violazioni o implicate nella segnalazione;
g) concludere l'indagine interna in qualunque momento qualora, nel corso del medesimo, sia assodata l'infondatezza della segnalazione e, nel caso in cui la stessa risulti effettuata con dolo o colpa grave, informare l'Organo Amministrativo e/o l'Organo di Controllo, cui può altresì proporre eventuali azioni disciplinari come decritto al par. 14 e fatte salve le condizioni per la protezione di cui al par. 13.

Non spetta al gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

In ogni caso il gestore delle segnalazioni deve fornire riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, comunicando al Segnalante le informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione.

7.8. Conclusione dell'indagine

A conclusione delle indagini interne, il gestore delle segnalazioni comunica gli esiti finali della valutazione, affinché vengano intrapresi i provvedimenti più opportuni, il gestore delle segnalazioni:

- ✓ informerà l'Organo Amministrativo e/o all'Organo di Controllo e l'Organismo di Vigilanza in merito all'attività svolta e alle eventuali azioni correttive raccomandabili alla Società a rafforzamento del sistema di controllo interno. Sarà cura dell'Organo Amministrativo e/o dell'Organo di Controllo incaricare le competenti funzioni per definizione ed attuazione delle iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: azioni giudiziarie, adozione di misure disciplinari, sospensione/cancellazione dall'albo fornitori ect.);
- ✓ comunicherà al Segnalante, l'esito finale motivato dell'indagine, che può consistere anche nella:
  - archiviazione (es. lieve entità della Violazione);
  - trasmissione alle autorità competenti;
  - notificazione delle azioni correttive avviate dalla Società e dei provvedimenti intrapresi a carico della Persona Coinvolta;
  - sanzione disciplinare a carico del Segnalante;
- ✓ chiuderà la segnalazione, archiviando tutta la documentazione pertinente la verifica, inclusa la relazione finale, in modo tale ad evitare l'accesso di terzi non autorizzati.

[3] A differenza delle indagini interne, le investigazioni difensive, anche preventive, sono disciplinate dagli artt. 327bis e 391bis ss. c.p.p.; sono condotte da un difensore munito di apposito mandato o da suoi sostituti e consulenti tecnici; sono utilizzabili nell'ambito di un processo a discrezione del difensore, nel rispetto del codice di rito; assicurano la massima tutela del segreto processuale e l'applicazione delle garanzie difensive ex art. 103 c.p.p.

In tutte le fasi il gestore delle segnalazioni assicura la tutela dell'identità del Segnalante e della Persona Coinvolta.

All'esito dell'indagine, la funzione aziendale o l'organo sociale competente valuta se provvedere all'assunzione del provvedimento disciplinare ritenuto più opportuno ai sensi di quanto previsto al par. 14.

8. Conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni

Il gestore delle segnalazioni assicura, anche mediante i sistemi informatici utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvede alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo di gestione delle segnalazioni.

Le Segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione, cartacea, elettronica e digitale, sono conservate, a cura del gestore delle segnalazioni, previa adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza.

Quando, su richiesta del Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il gestore delle segnalazioni, la stessa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del gestore delle segnalazioni mediante verbale, che il Segnalante potrà verificare e confermare mediante la propria sottoscrizione.

Salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, l'accesso ai dati inerenti alle Segnalazioni è consentito esclusivamente al gestore delle segnalazioni.

È garantita la conservazione della documentazione originale delle Segnalazioni in appositi archivi con appropriati standard di sicurezza e riservatezza.

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione, cartacea, elettronica e digitale, devono essere conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre **cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto Whistleblowing e dei principi sanciti dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679[4] e dall'art. 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018[5], a meno di altri obblighi di legge.

9. Segnalazione esterna tramite ANAC

Ai sensi del Decreto Whistleblowing l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha attivato un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna SOLO se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

[4] Art. 5, paragrafo 1, lettera e) Regolamento (UE) 2016/679: "I dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati; i dati personali possono essere conservati per periodi più lunghi a condizione che siano trattati esclusivamente a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici, conformemente all'articolo 89, paragrafo 1("il trattamento a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici è soggetto a garanzie adeguate per i diritti e le libertà dell'interessato. Tali garanzie assicurano che siano state predisposte misure tecniche e organizzative, in particolare al fine di garantire il rispetto del principio della minimizzazione dei dati. Tali misure possono includere la pseudonimizzazione, purché le finalità in questione possano essere conseguite in tal modo") fatta salva l'attuazione di misure tecniche e organizzative adeguate richieste dal Regolamento a tutela dei diritti e delle libertà dell'interessato («limitazione della conservazione»)"

[5] Art. 3, comma 1, lettera e) D.Lgs. n. 51 del 2018: "I dati personali sono conservati con modalità che consentano l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati, sottoposti a esame periodico per verificarne la persistente necessità di conservazione, cancellati o anonimizzati una volta decorso tale termine.

- non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme al Decreto Whistleblowing;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante deve valutare la ricorrenza delle predette condizioni.

Le Segnalazioni possono essere effettuate:

- ✓ in **forma scritta** tramite piattaforma informatica accessibile dal sito di ANAC: https: //www.anticorruzione.it/-/whistleblowing, compilando il Modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023.
- ✓ oppure in **forma orale** attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale dedicati o incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, su richiesta della persona Segnalante.

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet una sezione dedicata che include, tra l'altro, i propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata.
In particolare, ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a:

- ✓ fornire agli interessati informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione;
- ✓ dare avviso al Segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria del Segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- ✓ interloquire con il Segnalante, richiedendogli, se necessario, integrazioni;
- ✓ dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- ✓ svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- ✓ dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento
- ✓ comunicare al Segnalante l'esito finale, che può consistere anche nella:
  - archiviazione (es. lieve entità della Violazione);
  - trasmissione alle autorità competenti;
  - raccomandazione;
  - sanzione amministrativa.

10. Divulgazioni Pubbliche

Il Segnalante può rendere di pubblico dominio le informazioni sulle Violazioni tramite:

- la stampa;
- i mezzi elettronici;
- altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (es. TV, social network).

Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto Whistleblowing SOLO ED ESCLUSIVAMENTE se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna, e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente Policy;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha 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 (es. occultamento o distruzione di prove; fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa).

11. Tutela del Segnalante

11.1. Obbligo di riservatezza

La Società garantisce l'assoluta riservatezza dell'identità del Segnalante, utilizzando a tal fine criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare sia l'onorabilità delle persone menzionate nelle Segnalazioni, sia l'anonimato del Segnalante. La Società censura ogni condotta che violi le misure previste a tutela del Segnalante mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dalla presente Whistleblowing Policy.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità **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 ai sensi della normativa privacy.

Il gestore delle segnalazioni può rivelare l'identità del Segnalante ai consulenti esterni (es. consulenti legali) **solo previo espresso e formale consenso da parte del Segnalante.**

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

Nell'ambito del procedimento disciplinare:

- se la contestazione disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata;
- se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

Se la rivelazione della identità del Segnalante (o delle informazioni da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità) è indispensabile ai fini della difesa della Persona Coinvolta o comunque citata nella segnalazione, il gestore delle segnalazioni deve darne avviso al Segnalante, con indicazione delle ragioni per cui sarebbe necessario rivelare la sua identità.

11.2. Divieto di ritorsione

La Società vieta qualunque forma di azione ritorsiva, discriminatoria o comunque penalizzante, effettuata tanto in via diretta quanto in via indiretta nei confronti del Segnalante e ricorda a tutto il proprio personale che ogni licenziamento, demansionamento, o altra misura ritorsiva o discriminatoria sono nulli per legge.

Il Segnalante che ritenga di aver subito una ritorsione può comunicarlo all'ANAC, che potrà incaricare l'Ispettorato del Lavoro di svolgere le relative indagini e verifiche.

A ulteriore tutela del Segnalante, è previsto che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, oltre che dal Segnalante, anche dall'eventuale organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante, il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante sono sanzionabili ai sensi della presente Policy.

La posizione del Segnalante è anche garantita dall'onere che viene posto in capo al datore di lavoro di dimostrare che eventuali misure adottate nei confronti del Segnalante sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione. Ad esempio nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione.

Rientrano tre le ritorsioni dirette o indirette:

- licenziamento, sospensione (anche dalla formazione) o misure equivalenti;
- demansionamento (retrocessione) o mancata promozione;
- mutamento di mansioni, trasferimento, riduzione stipendio, modifiche all'orario di lavoro;
- note di merito negative (per erogazione variabile);
- referenze negative;
- misure disciplinari;
- coercizione, intimidazioni, molestie o ostracismo;
- discriminazioni o qualsiasi trattamento sfavorevole;
- mancata conversione o mancato rinnovo di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (in caso di legittima aspettativa alla conversione);
- 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;
- inserimento in black list;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

11.3. Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono al Segnalante misure di sostegno quali informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito in merito a:

- ✓ modalità di segnalazione e protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'UE;
- ✓ diritti della Persona Coinvolta;
- ✓ modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

11.4. Limitazione di responsabilità

Non è punibile chi, attraverso la propria segnalazione:

- riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto diverso da quello di cui all'art.1, comma 3, del Decreto Whistleblowing (ad esempio segreto professionale forense e medico), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali
- riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della Persona Coinvolta oi menzionata nella segnalazione

QUANDO

- al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;

E

- la segnalazione è stata effettuata alle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing.

12 Tutela della Persona Coinvolta

Durante le attività di analisi preliminare e/o di approfondimento istruttorio, la Persona Coinvolta e quella menzionata nella segnalazione potrebbero essere notificate di queste attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della mera segnalazione, in assenza di concreti riscontri sul contenuto della medesima.

Viceversa, la Persona Coinvolta e quella menzionata nella segnalazione potrebbero non essere informate in merito alla registrazione dei loro dati, fintantoché ciò risulti necessario a garantire la corretta gestione delle indagini e, in ogni caso, nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente e, ove applicabile, dal contratto collettivo nazionale.

In ogni caso, l'identità della Persona Coinvolta e quella menzionata nella segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto (ad esempio nel caso di richieste da parte dell'Autorità Giudiziaria).

13 Condizioni per la protezione

Le misure di protezione previste dalla presente Policy si applicano solo se:

- al momento della segnalazione o della denuncia o della divulgazione pubblica, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo della presente Policy ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto della presente Policy ai sensi del Decreto Whistleblowing.

Le tutele non sono garantite e al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare laddove sia accertata:

- la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, anche con sentenza di primo grado;
- la responsabilità civile del Segnalante, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

14 Apparato sanzionatorio

La Società adotterà le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque interferisca con, o utilizzi impropriamente, i canali di Whistleblowing approntati per la segnalazione delle Violazioni:

a) violando le misure a tutela del Segnalante o della Persona Coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione;
b) ponendo in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del Segnalante in conseguenza della sua segnalazione;
c) effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare danno ingiusto e/o pregiudizio al Persona Coinvolta o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

La Società provvederà all'applicazione dei più opportuni provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori, ovvero iniziative giudiziarie nel caso in cui la Persona Coinvolta sia ritenuta responsabile delle Violazioni indicate nella segnalazione, sia essa proveniente da canali interni o esterni.

I provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori). Per maggiori dettagli sul sistema disciplinare adottato dalla Società, si rimanda al CCNL applicabile e alla Parte Generale del Modello, nel quale la presente Policy è espressamente richiamata e, in particolare, all'articolo dedicato al Sistema Sanzionatorio.

15 Sanzioni da parte di ANAC

Il mancato rispetto del Decreto Whistleblowing può comportare l'applicazione da parte di ANAC delle seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:
  - sono state commesse ritorsioni;
  - la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
  - è stato violato l'obbligo di riservatezza.
- Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:
  - non sono stati istituiti canali di segnalazione;
  - non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
  - l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dal Decreto Whistleblowing;
  - non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
- Da 500 a 2.500 euro, quando accerta che il segnalante ha effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave, salvo che sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

16 Titolare del trattamento dei dati personali ai fini della Privacy

Il Titolare del trattamento dei dati personali relativi alle segnalazioni e alla Whistleblowing Policy (di seguito "Titolare") è individuato nella persona giuridica della Società **FRASCOLD S.p.A**.

Il Titolare è coadiuvato, in relazione alla gestione delle segnalazioni, dal gestore delle segnalazioni.

Lo svolgimento delle attività della Società comporta il trattamento dei seguenti dati:

- dati personali della Persona Coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione;
- dati personali del Segnalante;
- altri dati personali eventualmente contenuti all'interno delle segnalazioni.

Il Titolare informa che i dati personali (ivi inclusi eventuali dati sensibili, "particolari", quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici, sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale) del Segnalante, della Persona Coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, acquisiti in occasione della gestione delle segnalazioni, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati

personali e in ogni caso in linea con le previsioni dell'informativa privacy, e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza delle segnalazioni e la gestione delle stesse.

17 Diffusione e formazione

Al fine di assicurare la diffusione, la conoscenza e l'applicazione della presente Policy, il gestore delle segnalazioni mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, anche attraverso specifiche attività di formazione.

In particolare, la presente Policy è inviata a:

- ogni componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società;
- ogni dipendente di **FRASCOLD S.p.A**. mediante affissione negli spazi dedicati alle comunicazioni aziendali e nel portale informatico riservato alle comunicazioni ai lavoratori dipendenti.

La presente Policy è altresì pubblicata sul sito internet della Società.
La funzione risorse umane assicura, per quanto di competenza, la consegna della presente Policy ai dipendenti all'atto dell'assunzione per certificarne la presa visione.

Inoltre, al fine di diffondere la piena conoscenza dell'importanza della Policy Whistleblowing, il gestore delle segnalazioni realizza specifiche attività di formazione e informazione che coinvolgono ogni livello aziendale finalizzate a conoscere e a comprendere i contenuti della Policy Whistleblowing.

ALLEGATO A – LE VIOLAZIONI

- Illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01:
  - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
  - Delitti informatici e trattamento illecito di dati (24-bis);
  - Delitti di criminalità organizzata (24-ter);
  - Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
  - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (25-bis);
  - Delitti contro l'industria e il commercio (25-bis-1);
  - Reati societari (25-ter);
  - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (25-quater);
  - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (25-quater-1);
  - Delitti contro la personalità individuale (25-quinquies);
  - Reati di abuso di mercato (25-sexies) e relativi illeciti amministrativi (L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9);
  - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (25-septies);
  - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (25-octies);
  - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (25-octies1);
  - Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (25-octies2);
  - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (25-novies);
  - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (25-decies);
  - Reati ambientali (25-undecies);
  - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (25duodecies);
  - Razzismo e xenofobia (25-terdecies);
  - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (25-quaterdecies);
  - Reati tributari (25-quinquiesdecies);
  - Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
  - Delitti contro il patrimonio culturale (25-septiesdecies);
  - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 – duodevicies);
  - Delitti contro gli animali (25-undevicies);
  - Reati richiamati nell'art. 12 della L. 9/2013, che costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva;
  - Reati transnazionali previsti dalla L. 146/2006, che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i reati se commessi in modalità transnazionale;
  - Reati previsti dal D.Lgs. 129/2024 relativi alla gestione illecita, manipolazione del mercato, abuso di informazioni privilegiate e riciclaggio tramite cripto-attività, che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti quando commessi nell'esercizio delle attività aziendali.
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e

conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE tutelati ai sensi dell'art. 325 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE):
  - L'Unione e gli Stati membri combattono contro la frode e le altre attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione stessa mediante misure adottate a norma del presente articolo, che siano dissuasive e tali da permettere una protezione efficace negli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione.
  - Gli Stati membri adottano, per combattere contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, le stesse misure che adottano per combattere contro la frode che lede i loro interessi finanziari.
  - Fatte salve altre disposizioni dei trattati, gli Stati membri coordinano l'azione diretta a tutelare gli interessi finanziari dell'Unione contro la frode. A tale fine essi organizzano, assieme alla Commissione, una stretta e regolare cooperazione tra le autorità competenti.
  - Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, previa consultazione della Corte dei conti, adottano le misure necessarie nei settori della prevenzione e lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, al fine di pervenire a una protezione efficace ed equivalente in tutti gli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione.
  - La Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, presenta ogni anno al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sulle misure adottate ai fini dell'attuazione del presente articolo.
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società:
  - l'Unione adotta le misure destinate all'instaurazione o al funzionamento del mercato interno, conformemente alle disposizioni pertinenti dei trattati.
  - il mercato interno comporta uno spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni dei trattati.
  - il Consiglio, su proposta della Commissione, definisce gli orientamenti e le condizioni necessari per garantire un progresso equilibrato nell'insieme dei settori considerati.
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE relativamente a:
  - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
  - gli interessi tutelati ai sensi dell'art. 325 TFUE;
  - atti od omissioni riguardanti il marcato interno, di cui all'art. 26, par. 2, TFUE.