

Whistleblowing Policy

Procedura per la gestione dei canali di segnalazione di comportamenti illegittimi

Codice:	Whistleblowing Policy - Procedura per la gestione dei canali di segnalazione di comportamenti illegittimi
Edizione:	1.3
Data di creazione:	04/07/2023
Data di revisione:	21/12/2023
Approvata da:	Consiglio di Amministrazione e C.E.O.

Storia delle versioni

Ed.	Rev.	Data	Oggetto	Approvatore	Distribuzione
1	0	04/07/2023	Prima emissione	Organismo di Vigilanza (OdV)	Sito internet di Axitea e condivisione interna tramite portale Zucchetti
1	1	13/07/2023	Adozione	Consiglio di Amministrazione (C.d.A.)	Sito internet di Axitea e condivisione interna tramite portale Zucchetti
1	2	16/12/2023	Revisione	Organismo di Vigilanza (OdV)	Sito internet di Axitea e condivisione interna tramite portale Zucchetti
1	3	21/12/2023	Revisione	C.E.O.	Sito internet di Axitea e condivisione interna tramite portale Zucchetti

Indice

1. ADOZIONE DELLA PROCEDURA <i>WHISTLEBLOWING</i>	3
2. ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA <i>WHISTLEBLOWING</i>	3
3. FINALITÀ	3
4. RIFERIMENTI NORMATIVI	4
5. DESTINATARI E APPLICABILITÀ	4
6. COMPORTAMENTI ILLEGITTIMI	5
7. MODALITÀ PER EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	7
11. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA	14
12. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE: RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONI	16
13. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI	18
14. COMUNICAZIONE ALL’AMMINISTRATORE DELEGATO	19
15. ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI	19
16. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	19

1. ADOZIONE DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Nei termini prescritti dalla disciplina contenuta nel D.Lgs. 24 del 10.03.2023, in vigore dal 30.03.2023 (in seguito "**D.Lgs. 24/2023**"), Axitea S.p.A. (di seguito anche "**Axitea**" o la "**Società**") con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 13.07.2023 ha adottato la presente procedura *whistleblowing* (di seguito anche solamente indicata come "**Procedura**").

Tale disciplina fissava la data del 15.05.2023 quale termine di approvazione della Procedura per le società, come Axitea, che hanno un numero di dipendenti maggiore di 249 unità nell'anno solare precedente.

A seguito alla pubblicazione in data 12.07.2023, con comunicato del 25.07.2023 in Gazzetta Ufficiale, delle Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e, in data 27.10.2023, della Guida Operativa di Confindustria, la Società ha inoltre aggiornato la procedura *whistleblowing*, così da renderla conforme alle istruzioni fornite dai suddetti due enti.

2. ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Per dare attuazione e diffusione alla presente Procedura *Whistleblowing*, la stessa viene pubblicata sul sito Internet di Axitea (<https://www.axitea.com>), nella sezione "Legal", e condivisa internamente con il personale di Axitea tramite il portale Zucchetti in uso alla Società.

3. FINALITÀ

Axitea S.p.A., nell'ambito della propria attività, intende promuovere e sostenere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti legittimi e corretti, e ciò anche a tutela dell'integrità della Società stessa e del pieno rispetto di tutti coloro che con essa interagiscono.

La presente Procedura ha l'obiettivo di incentivare la segnalazione di condotte illecite commesse nello svolgimento delle attività della Società, prevedendo

adeguati canali di segnalazione interni e una procedura di presentazione e gestione delle segnalazioni, che garantiscano la riservatezza del segnalante e delle informazioni e che proteggano il segnalante in buona fede da eventuali ritorsioni o discriminazioni.

A conferma dell'impegno di Axitea nel contrastare comportamenti illegittimi – ed in particolare i fenomeni corruttivi – la Società si è inoltre certificata secondo lo standard ISO 37001, riflettendo la propria dedizione nel condurre affari con integrità ed in totale trasparenza.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha abrogato la precedente normativa in materia di *whistleblowing* e dato attuazione alla direttiva UE 2019/1937 del 23.10.2019, riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione”*.

Con Delibera n. 311 del 12.07.2023 pubblicata il 14.07.2023 ANAC ha adottato proprie Linee Guida ed ha istituito un proprio canale di segnalazione esterno, ferma restando la preferenza dell'utilizzo di canali interni alle società.

In data 27.10.2023 Confindustria ha pubblicato una *“Guida Operativa per gli Enti privati”* che fornisce indicazioni chiare sul contenuto minimo ed obbligatorio della procedura *whistleblowing* e sui canali interni da istituire.

5. DESTINATARI E APPLICABILITÀ

La presente Procedura si applica a tutti coloro che interagiscono con Axitea, in particolare alle **persone fisiche che rivestono i seguenti ruoli o funzioni:**

- a. il legale rappresentante del socio unico di Axitea;
- b. le persone che svolgono, anche di fatto¹, le attività di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (tutti i membri del

¹ Cfr. Linee Guide Anac, p. 18.

Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i dirigenti e i procuratori di Axitea);

- c. i lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi e gli agenti di commercio di Axitea;
- d. i volontari e i tirocinanti di Axitea;
- e. i liberi professionisti e i consulenti che svolgono attività per Axitea;
- f. i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore di Axitea (*partners* e fornitori della Società).

Tali soggetti vengono protetti anche per le segnalazioni effettuate successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro con Axitea (per informazioni acquisite durante il rapporto) o quando lo stesso non sia ancora iniziato (per informazioni acquisite nelle fasi preliminari).

Le garanzie previste dalla presente procedura trovano applicazione anche nei confronti:

- (i) della persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (i cd. "facilitatori");
- (ii) delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- (iii) dei colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- (iv) degli enti di proprietà del segnalante o per il quale lo stesso lavora, nonché degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

6. COMPORTAMENTI ILLEGITTIMI

Axitea S.p.A. ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 (di seguito anche "**Modello 231**") per cui, secondo le

Linee Guida ANAC e la Guida Operativa di Confindustria², le segnalazioni possono riguardare:

A) *Violazioni delle disposizioni normative nazionali, tra cui rientrano:*

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, oppure inosservanza/violazione del Modello 231, del Codice Etico, delle *policy* e delle procedure adottate dalla Società.

B) *Violazioni della normativa europea, tra cui rientrano:*

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea relativa ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari; 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 (ad esempio, quindi, la violazione delle norme in materia di aggiudicazione di appalti pubblici e di concessioni nonché i reati in materia ambientale);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (di cui all'art. 325 del TFUE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (ad esempio frodi e corruzione commessi in ambito UE);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno all'Unione Europea, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE) – (ad esempio le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti (ad esempio la

² Cfr. "Guida Operativa per gli Enti privati", cit., p. 10.

posizione dominante di un'impresa che pregiudica la concorrenza effettiva e leale).

Sono invece escluse dall'ambito di applicazione della disciplina vigente:

- le segnalazioni legate ad un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, o ai rapporti di lavoro con i superiori gerarchici (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi);
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nella parte II dell'allegato al Decreto 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto);
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi alla difesa o alla sicurezza nazionale.

Restano sempre irrilevanti i motivi che hanno indotto la persona a segnalare.

Si precisa che, nel caso in cui la segnalazione sia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione individuato nel presente paragrafo, la stessa – se puntuale, circostanziata e documentata – potrà comunque essere trattata dal Gestore della segnalazione, se da questo ritenuta potenzialmente rilevante per la Società, ma senza l'applicazione della presente disciplina *whistleblowing* e della relativa protezione del segnalante (vedi anche *infra*, par.9).

7. MODALITÀ PER EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Nel caso in cui uno dei soggetti indicati al paragrafo 5, sulla base di elementi concreti, abbia notizia o anche solo il fondato sospetto, che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illegittimo di cui al paragrafo 6, ha il diritto di effettuare una segnalazione al **Gestore della segnalazione, individuato**

da Axitea S.p.A. nell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") **nominato dalla Società, nella persona del Prof. Fabrizio Redaelli, assistito dal suo consulente esterno, avv. Rossana Lugli, qualificati professionisti autonomi e indipendenti, esperti in materia,** utilizzando una delle seguenti modalità:

A. In forma scritta: a mezzo posta ordinaria.

In tal caso occorre inserire la segnalazione in due buste includendo: nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, la segnalazione (con il contenuto indicato nel paragrafo 8, *infra*).

Entrambe le buste devono essere inserite in una terza busta indirizzata a: "*Organismo di Vigilanza c/o Axitea S.p.A., via Gallarate n. 156, 20151 – Milano*". All'esterno della terza busta deve essere riportata anche la dicitura "*Riservata all'Organismo di Vigilanza quale gestore della segnalazione*".

B. In forma orale: chiedendo un incontro al Gestore della segnalazione, mediante posta ordinaria indirizzata a: "*Organismo di Vigilanza c/o Axitea S.p.A., via Gallarate n. 156, 20151 – Milano*".

Anche in questa ipotesi all'esterno della busta deve essere riportata la dicitura "*Riservata all'organismo di vigilanza quale gestore della segnalazione*". L'incontro deve essere fissato dal Gestore della segnalazione entro due settimane.

Il segnalante decide in autonomia quale modalità utilizzare per la propria segnalazione, tra le due sopra indicate.

Entrambe le modalità sono idonee ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (e quindi del segnalato, dell'eventuale

facilitatore e di eventuali terzi coinvolti), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

8. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve riguardare comportamenti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo in cui opera (e quindi nel corso dell'attività lavorativa svolta per Axitea o comunque nell'ambito dei rapporti lavorativi intrattenuti con la Società).

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire l'accertamento e la valutazione dei fatti da parte del Gestore delle segnalazioni.

In ogni caso, è necessario, ai fini della stessa ammissibilità della segnalazione, che risultino chiari i seguenti elementi essenziali:

1. i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito (indirizzo e-mail o indirizzo di un domicilio) a cui comunicare i successivi aggiornamenti e presentare eventuali richieste;
2. la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione con l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo;
3. le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
4. se vi è un interesse personale collegato alla segnalazione;
5. le generalità o altri elementi che consentano al Gestore della segnalazione di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Si raccomanda, se possibile, di allegare alla segnalazione documenti a supporto dei fatti narrati e di indicare soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti segnalati.

Nel caso in cui vi siano dubbi in ordine agli elementi sopra indicati, il Gestore della segnalazione può chiedere informazioni integrative al segnalante, scrivendo al recapito da questo indicato nella segnalazione.

Si precisa che la segnalazione sarà ritenuta inammissibile nel caso in cui:

- (i) manchino gli elementi essenziali sopra indicati ai numeri 1; 2; 3; 4 e 5; o
- (ii) i fatti indicati non siano riconducibili ai comportamenti illeciti indicati al paragrafo 6; o
- (iii) sia fornita una descrizione generica dei fatti tale da non consentirne la comprensione; o
- (iv) venga prodotta soltanto documentazione senza l'indicazione di comportamenti illegittimi.

In ogni caso, è vietato:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

Rispetto a tali segnalazioni vietate la Società potrà agire nelle opportune sedi.

9. SEGNALAZIONI INCOMPLETE, ANONIME E INAMMISSIBILI

Nel caso in cui nella segnalazione non sia indicato un recapito del segnalante, o nel caso di segnalazioni anonime³ oppure di segnalazioni inammissibili per i motivi sopra indicati, non troverà applicazione la normativa di cui al D.Lgs. 24/2023 né la presente procedura *whistleblowing*.

³ In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il Decreto n. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive.

Il Gestore della segnalazione potrà comunque decidere di dare seguito alla segnalazione puntuale, circostanziata e documentata, e coinvolgere la Società, ma senza l'applicazione della nuova disciplina *whistleblowing* e della relativa protezione del segnalante.

Il Gestore della segnalazione dovrà comunque registrare le segnalazioni anonime e conservare la documentazione ricevuta.

Infatti, al segnalante anonimo, successivamente identificato, che abbia subito ritorsioni o discriminazioni, verranno estese le tutele previste per il *whistleblower* nella presente Procedura.

10. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione del canale di segnalazione interno è affidata, come detto, all'Organismo di Vigilanza nominato da Axitea, nella persona del Prof. Fabrizio Redaelli, unitamente al suo consulente esterno, avv. Rossana Lugli.

L'Organismo di Vigilanza e il suo consulente esterno sono dotati di competenze tecniche adeguate, nonché di autonomia, imparzialità e indipendenza, sia funzionali che gerarchiche, rispetto a qualsiasi altro ufficio interno all'ente.

In particolare, il Gestore individuato da Axitea possiede i requisiti di:

- imparzialità: intesa come mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni *whistleblowing*; e
- indipendenza: intesa quale autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*.

Il Gestore della segnalazione trasmette, entro e non oltre sette giorni dal ricevimento della segnalazione, al recapito fornito dal segnalante nella segnalazione (come indicato al paragrafo 8, indirizzo e-mail o indirizzo di un domicilio), l'avviso di ricezione della stessa.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza di Axitea, e laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione (ad esempio perché indicato sulla busta "segnalazione Whistleblowing"), la stessa sarà trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'Organismo di Vigilanza, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante, al recapito da questa indicato. Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, non troverà applicazione la presente Procedura.

Ricevuta la segnalazione *whistleblowing* e trasmesso l'avviso di ricezione, il Gestore delle segnalazioni effettua una valutazione preliminare, verificando che:

- a) il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione, ai sensi del paragrafo 5 della presente Procedura;
- b) l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina, di cui al paragrafo 6 della presente Procedura;
- c) siano sussistenti i requisiti di ammissibilità della segnalazione indicati nel paragrafo 8 della presente Procedura.

In caso di dubbio in ordine all'ammissibilità o alla procedibilità della segnalazione, il Gestore può decidere di ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Superato questo primo vaglio, il Gestore avvia l'istruttoria interna e procede con verifiche, analisi e valutazioni specifiche in ordine alla fondatezza e alla sussistenza dei fatti segnalati.

A tal fine il Gestore della segnalazione può:

- acquisire direttamente gli elementi informativi necessari alle valutazioni

attraverso l'analisi della documentazione e delle informazioni ricevute;

- coinvolgere altre strutture aziendali o anche soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni o esterni.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto del personale di altre funzioni aziendali, il Gestore della segnalazione provvederà ad oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

Terminata la fase istruttoria:

- se la segnalazione non è ritenuta fondata, viene archiviata dal Gestore della segnalazione, che ne comunica le motivazioni al segnalante;
- se, invece, la segnalazione risulta fondata, il Gestore comunica l'esito dell'indagine all'Amministratore Delegato di Axitea per l'adozione da parte della Società delle misure correttive e delle sanzioni adeguate nei confronti dell'autore dell'illecito.

Il Gestore delle segnalazioni, se richiesto dall'Amministratore Delegato di Axitea, può esprimere, quale organo meramente consultivo, eventuali pareri in ordine alle misure correttive.

Il Gestore della segnalazione deve in ogni caso fornire, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, un riscontro al segnalante.

Entro il termine suddetto, il Gestore della segnalazione comunica al segnalante, al recapito da questo fornito:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione e le motivazioni della stessa;
oppure

- la fondatezza della segnalazione e la trasmissione delle informazioni all'Amministratore Delegato di Axitea.

Nel caso in cui la fase di verifica e l'istruttoria non possa essere conclusa entro il predetto termine di tre mesi, il Gestore delle segnalazioni comunica al segnalante l'attività svolta fino a quel momento e, non appena possibile, l'esito dell'accertamento.

La prova della ricezione ed il riscontro non trovano applicazione in caso di segnalazione anonima o di omessa indicazione di un indirizzo da parte del segnalante.

11. CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna attraverso il canale predisposto da ANAC, sulla pagina <https://whistleblowing.anticorruzione.it/>, solamente al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- a) nel caso in cui non sia stato predisposto dalla Società un canale interno ovvero il canale interno predisposto non rispetti quanto richiesto dalla normativa;
- b) qualora il segnalante abbia effettuato una segnalazione interna e questa non abbia avuto seguito;
- c) qualora il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato adeguato seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) qualora il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Laddove dalla segnalazione effettuata ad ANAC emergessero profili di rilievo penale e di danno erariale, l'ANAC provvederà a trasmettere la segnalazione alle competenti Autorità giudiziarie, che potrebbero chiedere ad ANAC di fornire i dati identificativi del segnalante.

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha inoltre introdotto la possibilità, al ricorrere di alcuni presupposti stringenti, di avvalersi di un'ulteriore modalità di segnalazione: la divulgazione pubblica, consistente nella diffusione delle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Per poter effettuare una divulgazione pubblica è tuttavia necessario che:

- 1) ad una segnalazione interna, a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti, abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- 2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- 3) anche in assenza di segnalazioni interne ed esterne, la persona ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 4) la persona ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

La nuova normativa, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Si precisa che nel caso di segnalazioni esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'Autorità Giudiziaria che integrino comportamenti diffamatori o calunniosi, la Società potrà agire quale parte lesa nelle opportune sedi legali per far valere i propri diritti ed eventuali pretese risarcitorie.

12. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE: RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONI

Axitea, nel caso in cui sia stata informata della segnalazione, e il Gestore della segnalazione proteggono il segnalante:

- a) garantendo la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa la documentazione allegata;
- b) vietando e condannando qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio nei suoi confronti.

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

Rispetto al punto a) di cui sopra, non può essere rivelata l'identità del segnalante nel procedimento disciplinare eventualmente attivato da Axitea nei confronti del segnalato a seguito della segnalazione ritenuta fondata.

Qualora tuttavia l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del segnalato, la segnalazione potrà essere utilizzata solo previo consenso espresso della persona segnalante. Qualora, invece, il segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, pertanto, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

Rispetto al punto b) di cui sopra, Axitea e il Gestore della segnalazione proteggono il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione che possa derivare dalla segnalazione effettuata in buona fede.

Con atto ritorsivo s'intende qualsiasi comportamento, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto al segnalante, all'eventuale facilitatore, al testimone o al segnalato⁴.

In ogni caso, le Linee Guida di Confindustria precisano che le forme di tutela sopra indicate sono riconosciute solo se:

- il segnalante al momento della segnalazione aveva un "*fondato motivo*" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- la segnalazione sia stata effettuata secondo le modalità sopra indicate.

È quindi necessaria da parte del segnalante una elevata diligenza nella valutazione delle informazioni, che non possono quindi fondarsi su semplici supposizioni, su "voci di corridoio" o su notizie di pubblico dominio.

Inoltre, si precisa che il segnalante perde la protezione:

- i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; e

⁴ Il Decreto fornisce un elenco delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Le violazioni delle prescrizioni di cui al presente paragrafo, da chiunque commesse, sono fonte di responsabilità disciplinare, contrattuale e, ove applicabile, penale.

13. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI

Qualora emergesse con chiarezza la mala fede nella segnalazione, il Gestore delle segnalazioni ne dà comunicazione all'Amministratore Delegato della Società, che può adottare nei confronti del segnalante lavoratore dipendente i provvedimenti disciplinari ritenuti più opportuni con le sanzioni previste dal CCNL.

Qualora il segnalante sia soggetto diverso dai lavoratori dipendenti, la Società potrà interrompere con effetto immediato i rapporti lavorativi e/o economici in essere.

Qualora la segnalazione in mala fede integri anche gli estremi di un reato, la relativa notizia può essere trasmessa dalla Società alla Procura della Repubblica competente, fermo restando il diritto della Società di chiedere il risarcimento del danno cagionato dalla segnalazione in mala fede.

Il procedimento disciplinare o la cessazione dei rapporti in essere, potranno attivarsi anche nei confronti del:

- segnalante che abbia effettuato segnalazioni con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione;
- soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante;
- soggetto che si sia reso responsabile di atti di "ritorsione";

- del soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione.

14. COMUNICAZIONE ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Nel rispetto delle garanzie di protezione del segnalante, il Gestore della segnalazione trasmette all'Amministratore Delegato una relazione annuale entro tre mesi dalla fine dell'anno solare contenente un riepilogo di tutte le segnalazioni ricevute, delle attività svolte e degli esiti delle stesse.

15. ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

Le segnalazioni ricevute, gli atti istruttori e la relativa documentazione vengono conservati 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 di quanto previsto dall'art. 8 della presente Procedura e dall'art. 5, par. 1, lett. e), del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati (il "**Regolamento**").

Tale documentazione sarà archiviata dall'Organismo di Vigilanza.

16. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato in conformità con quanto previsto dal Regolamento e dal D.Lgs. 196/2003 così come modificato dal D.Lgs. 101/2018 di adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento stesso.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non vengono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli artt. da 15 a 21 del Regolamento possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2 *undecies* del Decreto.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni vengono effettuati dall'OdV di Axitea S.p.A. in qualità di titolare del

trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo Regolamento, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.