



POLICY SULL'UTILIZZO E LA GESTIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

SUN – TIMES S.r.l.

Approvata dal CdA in data 1 gennaio 2025

SEDE LEGALE

Sun-TIMES S.r.l.
via Borsi 9, 20143 (MI)
P. IVA 01231370113

SEDI OPERATIVE

 MILANO
via Borsi 9, 20143 (MI)

 LA SPEZIA
via Sapri 68, 19121 (SP)

INDICE

<u>1. Premessa e scopo</u>	3
<u>2. Ambito di applicazione</u>	4
<u>3. Tutele e misure di sostegno</u>	5
<u>4. Gestore delle Segnalazioni</u>	7
<u>5. Modalità di segnalazione</u>	7
<u>6. Processo di gestione della segnalazione</u>	8
<u>6.1 Ricezione e registrazione</u>	8
<u>6.2 Verifica iniziale, flussi informativi ed eventuale proposta di archiviazione</u>	9
<u>6.3 Istruttoria</u>	10
<u>6.4 Valutazione conclusiva, proposte agli organi e funzioni aziendali competenti e follow-up</u>	11
<u>6.5 Informativa al segnalato</u>	12
<u>7. Esito dell'indagine interna</u>	12
<u>8. Archiviazione</u>	12
<u>9. Sistema disciplinare</u>	12
<u>10. Canale di segnalazione esterna</u>	13
<u>11. Adozione della Policy e informazione ai Destinatari</u>	13

1. Premessa e scopo

La presente Policy è finalizzata a regolamentare l'utilizzo e la gestione del canale interno di segnalazione delle Violazioni¹ di SUN – TIMES S.r.l. (di seguito anche la Società), la quale ha adottato, nel rispetto del D.Lgs. 24/2023 (anche "**Decreto**") ed in particolare della previsione di cui all'art. 4 dello stesso Decreto, un canale di segnalazione interna condiviso, messo a disposizione tramite piattaforma *web* gestita da Qomprendo (anche "**Gestore del Sistema**").

La Policy – redatta in considerazione delle previsioni del Decreto nonché nel solco delle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC pubblicate nel luglio 2023 in materia e la "Guida per gli enti privati" pubblicata nell'ottobre 2023 da Confindustria – si applica a tutti i dipendenti e collaboratori della Società, ai membri degli organi sociali e a tutti coloro che, pur essendo esterni alla Società, operano direttamente o indirettamente per conto delle stesse (a titolo esemplificativo: lavoratori para-subordinati, agenti, distributori, fornitori, business partner, etc. – anche "**Destinatari**").

In linea con le previsioni normative, esterne ed interne, la Società **vieta e stigmatizza ogni atto di ritorsione² o discriminazione, diretta o indiretta**, nei confronti di chiunque segnali Violazioni, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevedendo l'applicabilità del sistema disciplinare nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante; al contempo, la Società si impegna ad adottare adeguate misure sanzionatorie nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate. In particolare, è sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che si riveli priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata.

La Società, per quanto di propria competenza, ha il dovere di condurre indagini su ogni segnalazione ricevuta e sulla corretta ed efficace applicazione della presente Policy, avendo a tal fine facoltà di richiedere la necessaria documentazione alle funzioni interessate.

In particolare, ricadono nell'ambito di applicabilità delle misure di protezione di cui al D. Lgs. n. 24/2023:

¹ Come definite al par. 2 della presente Policy.

² A titolo esemplificativo, come indicato dall'art. 17, comma quarto, del D.Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni – consistenti in 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 – le seguenti fattispecie: 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; l) 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.

- i facilitatori³;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

A tutti i Destinatari è garantita la protezione sia sotto il profilo della riservatezza della loro identità e delle segnalazioni dagli stessi effettuate durante tutto il processo gestionale, sia sotto il profilo del divieto assoluto di ritorsioni di qualsiasi tipo nei loro confronti.

2. Ambito di applicazione

Come previsto dal D.Lgs. 24/2023, la presente procedura si applica alle segnalazioni concernenti comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (anche "Segnalazioni") e che consistono in:

- a) le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello 231, ove adottato, inclusi i protocolli di controllo che ne costituiscono parte integrante, ove applicabili;
- b) le condotte e/o i comportamenti, conclamati o sospetti, che possono integrare uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231 e previsti nel Modello 231, ove adottato, della Società ove applicabili;
- c) condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di etica e condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello, ove adottato, e/o del Codice Etico della Società e/o delle altre Policy adottate dalla Società.
- d) le violazioni del diritto dell'Unione Europea e del diritto internazionale applicabile;
- e) le violazioni di ulteriori leggi o obblighi regolamentari imposti da normative locali applicabili.

³ Come previsto dal Decreto, per "facilitatore" si intende «una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata».

Al fine di agevolare l'eventuale interazione con il segnalante e garantire una corretta gestione della segnalazione, si raccomanda l'invio di Segnalazioni sufficientemente circostanziate, fornendo ove possibile le seguenti informazioni, unitamente all'eventuale documentazione a supporto:

- Nominativo del soggetto segnalante;
- Chiara e completa descrizione del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;
- Le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi e le relative condotte;
- Soggetti coinvolti, strutture aziendali / unità organizzative coinvolte;
- Eventuali soggetti terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

3. Tutele e misure di sostegno

La Società, nonché tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione, si impegnano a garantire la massima riservatezza sui soggetti segnalanti, nonché sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle Segnalazioni (v. paragrafo 4 che segue) e garantire che chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione della segnalazione disciplinato nella presente procedura.

3.1. Tutela della riservatezza

In alcun modo, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità potrà essere rivelata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (come meglio precisato al successivo paragrafo 4), fatti salvi i casi in cui le informazioni richieste siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria, eventualmente anche in seguito alla segnalazione.

Inoltre, oltre al consenso espresso del segnalante, sarà fornita a quest'ultimo anche una comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione della sua identità nei seguenti casi:

- in caso di procedimento disciplinare, laddove la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto sottoposto a contestazione disciplinare;
- negli eventuali procedimenti instaurati a seguito delle Segnalazioni, laddove la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta nel procedimento.

La tutela della riservatezza è inoltre garantita anche ai seguenti soggetti:

- eventuali facilitatori che assistono il segnalante;
- le persone segnalate o comunque coinvolte o menzionate nella Segnalazione.

3.2. Divieto di ritorsioni

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, come meglio precisato al precedente paragrafo 1.

3.3. Segnalazioni anonime

Quanto alle **Segnalazioni anonime**, le stesse limitano la possibilità per la Società di effettuare una verifica efficace di quanto segnalato, in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il segnalante. Le stesse verranno dunque prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e dettagliate. Tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima, verranno considerati la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, beneficerà della tutela che il decreto garantisce in ordine alla riservatezza e alla protezione da misure ritorsive.

4. Gestore delle Segnalazioni

La Società ha individuato e nominato l'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 quale soggetto incaricato della gestione del canale di segnalazione interno ("**Gestore della Segnalazione**") ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Decreto. Il Gestore è pertanto l'unico autorizzato dalla Società a trattare le Segnalazioni nell'ambito del proprio sistema di Segnalazione.

Tale soggetto è sottoposto ad un rigido obbligo di riservatezza sia nel raccogliere la segnalazione e le relative informazioni, sia nella comunicazione e nella loro conservazione.

Questa riservatezza riguarda l'identità dell'autore della segnalazione, la o le persone interessate e le informazioni raccolte.

È facoltà del Gestore della Segnalazione coinvolgere nel processo di analisi della Segnalazione anche altri soggetti interni o esterni alla Società, a condizione che:

- il coinvolgimento di tali soggetti sia necessario alla corretta analisi della Segnalazione;
- tali soggetti assumano un obbligo di riservatezza quantomeno pari a quello gravante sul Gestore della Segnalazione;

- tali soggetti siano messi a conoscenza unicamente delle informazioni contenute nella Segnalazione che sono strettamente necessarie per lo svolgimento delle attività a loro richieste;
- venga tenuto un registro dei soggetti ulteriori che vengono coinvolti nel processo di analisi della Segnalazione.

Nel rispetto di quanto precede, anche tali soggetti saranno autorizzati a trattare le Segnalazioni nell'ambito del sistema di segnalazione.

5. Modalità di segnalazione

Le Segnalazioni possono essere effettuate secondo diverse modalità, tra loro alternative:

- in **forma scritta**, attraverso la piattaforma web accessibile al seguente link: <https://whistleblowing.qomprendo.com/whistleblower/02f1c1ed-8e40-4834-a6b4-88717dee5bae/welcome> tramite la quale è data la possibilità di effettuare Segnalazioni, anche in forma anonima, seguendo le istruzioni disponibili all'interno della stessa piattaforma. Vi invitiamo a utilizzare tale canale, poiché consente una gestione efficiente delle Segnalazioni e delle fasi successive, garantendo in ogni caso il rispetto delle esigenze di riservatezza e protezione dei dati dei soggetti coinvolti;
- in **forma orale**, previa richiesta di fissazione di un **incontro diretto** con il **Gestore della Segnalazione (i.e. anche di persona)** utilizzando la piattaforma web sopra elencata quale strumento per richiedere l'incontro. Il Gestore della Segnalazione provvederà ad evadere la richiesta di fissazione di un incontro di persona entro un termine ragionevole, come previsto dal Decreto Whistleblowing.

Chiunque riceva, al di fuori dei canali di comunicazione istituzionali sopra indicati, una segnalazione rilevante ai fini della presente Policy provvede a recapitarla tempestivamente e non oltre sette giorni, in originale e con gli eventuali allegati, al Gestore della Segnalazione con le modalità sopra indicate ed utilizzando, comunque, modalità idonee a tutelare la protezione dei dati personali del segnalante e del segnalato. Dell'inoltro, dovrà essere informata la persona segnalante in maniera tempestiva. Il Gestore della Segnalazione, ove lo ritenga opportuno per una corretta gestione della specifica segnalazione, provvederà ad inserirla all'interno della piattaforma *web*.

Gli obblighi di riservatezza non possono essere opposti quando le informazioni richieste sono necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria in seguito alla segnalazione.

6. Processo di gestione della segnalazione

6.1 Ricezione e registrazione

All'avvenuta ricezione di una segnalazione, con le modalità e tramite i canali sopra indicati al par. 3, il Gestore della Segnalazione se necessario rende tracciabile la segnalazione – eventualmente anche caricandola nella piattaforma *web* e, ove possibile, verifica l'identità del segnalante.

Inoltre, appena ricevuta una segnalazione, il Gestore della Segnalazione ne verifica preliminarmente la rilevanza e l'apparenza di fondatezza, in eventuale coordinamento con le funzioni aziendali interessate ed eventualmente con l'ausilio di un consulente legale esterno, vincolato all'impegno di riservatezza sulle attività svolte, anche garantendo la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.

In caso di segnalazione inviata mediante i canali messi a disposizione dal Gestore del Sistema (piattaforma *web*) **il segnalante riceve entro sette giorni dalla ricezione un'informativa dell'avvenuta ricezione della segnalazione e della presa in carico della stessa**, nonché della possibilità di essere ricontattato successivamente per acquisire eventuali elementi utili alla fase istruttoria.

Nel caso in cui la segnalazione venga effettuata nell'ambito di un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione, quest'ultimo avrà cura di pianificare lo svolgimento dell'incontro (in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante) procedendo - previo consenso della persona segnalante - alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) è necessario, il Gestore della Segnalazione curerà la redazione di un verbale dell'incontro che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal medesimo Gestore della Segnalazione. Copia di tale verbale dovrà essere consegnata al segnalante. In tal caso, il medesimo verbale varrà quale riscontro della ricezione e registrazione della segnalazione.

La fase di ricezione e registrazione deve concludersi, tassativamente, entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione.

6.2 Verifica iniziale, flussi informativi ed eventuale proposta di archiviazione

Il Gestore della Segnalazione verifica, in primo luogo, se la segnalazione è corredata da elementi sufficienti per valutarne la fondatezza; qualora la segnalazione sia troppo generica e priva di tali elementi, il Gestore della Segnalazione, ove non ritenga di dover procedere all'archiviazione, potrà valutare di mettersi in contatto con il segnalante al fine di acquisire le informazioni supplementari e i chiarimenti necessari.

Inoltre, il Gestore della Segnalazione trasmette la segnalazione – garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e delle informazioni contenute nella segnalazione che potrebbero rendere identificabili i predetti soggetti – alle funzioni aziendali interessate qualora sia opportuno avvalersi delle loro specifiche competenze e capacità per effettuare la verifica iniziale.

All'esito di tale verifica iniziale, il Gestore della Segnalazione dispone l'archiviazione delle Segnalazioni che siano risultate prive di elementi sufficienti per valutarne la fondatezza, manifestamente infondate oppure non attinenti alle condotte segnalabili di cui al par. 2 (nel qual caso le Segnalazioni andranno inoltrate alle eventuali altre funzioni aziendali interessate).

Qualora invece la segnalazione sia risultata non manifestamente infondata, supportata da elementi sufficienti per valutarne la fondatezza e attinente alle condotte segnalabili di cui al par. 2, il Gestore della Segnalazione procede con la fase istruttoria di cui al paragrafo successivo, anche affidando le ulteriori verifiche, ove lo ritenga opportuno, alle funzioni aziendali competenti.

Qualora nella fase di verifica iniziale emergano situazioni di potenziale conflitto di interessi, il Gestore della Segnalazione stabilisce che la gestione della segnalazione sia affidata solamente a soggetti che non versino in situazioni di conflitto.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi un membro del Consiglio di Amministrazione, di questa verrà informato l'Amministratore Delegato, ove non coinvolto dalla segnalazione. Invece, nel caso in cui la segnalazione interessi l'Amministratore Delegato, questa verrà gestita sempre evitando potenziali conflitti d'interesse. Ciò, al fine di garantire la gestione del procedimento nel rispetto dei principi contenuti nella presente Policy.

La fase di verifica iniziale deve concludersi nel più breve tempo possibile, considerando l'eventuale necessità di acquisire informazioni e chiarimenti.

6.3 Istruttoria

Nell'ambito dell'attività istruttoria, il Gestore della Segnalazione effettua un'analisi preliminare della segnalazione ricevuta al fine di verificare la necessità di svolgere ulteriori verifiche per accertare i fatti oggetto di segnalazione. Tale necessità viene determinata sulla base dei seguenti elementi:

- informazioni fornite a corredo della segnalazione;
- attuali procedure in vigore attinenti i fatti segnalati;
- Segnalazioni/verifiche precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate;
- eventuali indagini già in corso da parte di pubbliche autorità sui fatti oggetto di segnalazione.

Il Gestore della Segnalazione, ove lo ritenga opportuno, può istituire un team di lavoro dedicato all'istruttoria delle singole Segnalazioni.

Nell'ambito dell'istruttoria il Gestore della Segnalazione può inoltre richiedere informazioni alla funzione aziendale competente in base all'oggetto della segnalazione. Anche in questa fase il Gestore della Segnalazione potrà avvalersi delle specifiche competenze e capacità di funzioni aziendali interessate per effettuare attività istruttorie.

Una volta conclusa la fase istruttoria e raccolti tutti gli elementi utili alla valutazione della segnalazione, nel caso in cui il Gestore della Segnalazione ritenga di non dover procedere all'effettuazione di ulteriori verifiche, lo stesso procede alla effettuazione della valutazione conclusiva di cui al successivo par. 4.4.

Qualora invece il Gestore della Segnalazione ravvisi la necessità di ulteriori verifiche, anche presso le funzioni/strutture aziendali interessate o le persone coinvolte, lo stesso predispone una richiesta di approfondimento, precisando gli obiettivi delle verifiche; per l'effettuazione di tali verifiche, il Gestore della Segnalazione si avvale del supporto tecnico della funzione aziendale o organo competente in base alla tipologia di violazione, con l'eventuale ausilio di consulenti esterni specializzati, in base all'ambito di competenza delle attività da svolgere.

L'istruttoria è completata in tempo utile per 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.

6.4 Valutazione conclusiva, proposte agli organi e funzioni aziendali competenti e follow-up

Qualora il Gestore della Segnalazione ritenga di dover effettuare ulteriori approfondimenti, lo stesso richiede alla funzione aziendale o organo competente in base alla tipologia di violazione l'espletamento di ulteriori verifiche.

Altrimenti, qualora il Gestore della Segnalazione sia soddisfatto delle verifiche effettuate, lo stesso provvede – previo coordinamento con le funzioni aziendali coinvolte nella fase di verifica, ed avendo cura di evitare ogni possibile situazione di conflitto di interesse – ad assumere, assicurandone la tracciabilità, le proprie valutazioni conclusive e le eventuali proposte di decisione (ad esempio archiviazione o raccomandazione alle funzioni competenti di attivazione di procedimenti disciplinari) e di eventuali azioni correttive.

Al termine delle verifiche dovrà essere emessa una relazione che deve:

- riassumere l'iter dell'indagine interna;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti, fornendo eventuale documentazione a supporto;
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro;
- essere indirizzata al Consiglio di Amministrazione della Società.

6.5 Informativa al segnalato

Nell'ambito di tutte le fasi di gestione delle Segnalazione, il Gestore della Segnalazione – anche in base alla tipologia di Violazione oggetto d'attenzione – valuta l'opportunità di procedere ad informare il soggetto segnalato in merito alla ricezione di una segnalazione a suo carico, allo svolgimento del procedimento e all'esito dello stesso. In particolare, il momento in cui il segnalato verrà messo al corrente della segnalazione a suo carico sarà valutato caso per caso, verificando se tale informativa possa, o meno, inficiare le necessarie indagini per l'accertamento della segnalazione o se, invece, il coinvolgimento del segnalato sia necessario per l'indagine stessa.

7. **Esito dell'indagine interna**

La fase di accertamento può concludersi con:

- **esito negativo:** in tal caso si procede all'archiviazione della segnalazione;
- **esito positivo:** in tal caso il Gestore della Segnalazione invia l'esito delle verifiche condotte all'Amministratore Delegato e alla Funzione Risorse Umane, al fine di permettere alla Società di adottare le necessarie contromisure e le eventuali sanzioni disciplinari.

8. **Archiviazione**

La documentazione utilizzata per lo svolgimento delle attività (anche in caso Segnalazioni non rilevanti) deve essere conservata, ad opera del Gestore della Segnalazione, in un apposito archivio messo a disposizione dalla Società interessata.

Sarà responsabilità delle persone/funzioni eventualmente incaricate di svolgere la verifica di trasmettere al Gestore della Segnalazione al termine delle attività, tutta la documentazione a supporto.

9. **Sistema disciplinare**

La presente procedura costituisce una parte integrante delle misure di compliance adottate dalla Società. L'inosservanza dei principi e delle regole ivi contenuti rappresenta pertanto una violazione di tale sistema di compliance e, ove adottato, del Modello Organizzativo, oltre che del Codice Etico e comporta l'applicazione del sistema disciplinare ivi previsto.

Eventuali misure disciplinari o legali verranno adottate dalla Società nell'ambito delle disposizioni di legge applicabili.

10. **Canale di segnalazione esterna**

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal predetto Decreto;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Nei casi previsti dalla legge, dunque, la persona avrà la facoltà di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale attivato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) secondo le modalità dalla stessa definite che sono consultabili al seguenti link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

11. Adozione della Policy e informazione ai Destinatari

La presente Policy ha la massima diffusione possibile. A tal fine, la stessa è resa nota a ogni Destinatario, ad esempio mediante affissione negli spazi dedicati alle comunicazioni aziendali o tramite la pubblicazione sul portale aziendale.

La funzione Risorse Umane ed il Management della Società assicurano, per quanto di competenza, la consegna della presente Policy ai dipendenti all'atto dell'assunzione.

12. Trattamento dei Dati Personali

La Società tratta i dati personali in conformità ai principi sanciti dal Regolamento (EU) 2016/679 (il "Regolamento") e dal Decreto, con particolare riguardo alla liceità, correttezza e trasparenza dei dati trattati, verificando che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

I dati sono trattati esclusivamente allo scopo di svolgere una corretta e completa gestione delle attività di indagine necessarie a valutare la fondatezza delle Segnalazioni e, in particolare, al fine di determinare l'ammissibilità delle Segnalazioni, verificare i fatti e adottare eventuali misure correttive, al fine di consentire alla Società di rispettare i suoi obblighi legali.

Premesso che il conferimento dei dati personali da parte del segnalante è facoltativo, in quanto lo stesso dispone anche della possibilità di effettuare una segnalazione anonima, le uniche categorie di dati personali che possono essere oggetto di trattamento sono:

- l'identità, le funzioni e i dati di contatto del soggetto Segnalante;
- l'identità, le funzioni e i dati di contatto delle persone oggetto della Segnalazione o comunque coinvolte nella Segnalazione,

nonché tutti gli ulteriori dati personali (anche appartenenti a categorie particolari di dati o dati relativi a condanne penale e reati) che possano essere comunicati al momento della Segnalazione o nelle successive fasi di gestione della stessa.

In relazione ai dati personali raccolti e trattati, la Società è Titolare del trattamento ai sensi del Regolamento e, prima della raccolta degli stessi, sottopone ai soggetti interessati un'informativa ai sensi del Regolamento medesimo, allegata alla presente Policy (All. 1) e a cui si rimanda per ogni ulteriore informazione in merito al trattamento dei dati personali.

I dati comunicati nell'ambito della segnalazione devono essere formulati in modo obiettivo e devono essere strettamente necessari per la verifica dei fatti.

Il Gestore della Segnalazione deve adottare tutte le misure utili a preservare la sicurezza e più in generale la protezione dei dati, durante la loro raccolta, il loro trattamento, la loro memorizzazione e comunicazione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti, o nel caso in cui lo siano, devono essere cancellati senza indugio.

Il termine di *data retention* relativo ai documenti comunque archiviati con riferimento alle Segnalazioni è di 5 (cinque) anni, salvo la legislazione applicabile non preveda un termine diverso e ferma la facoltà di un'ulteriore conservazione al fine di aderire a norme cogenti e/o a consentire la difesa dei diritti e/o interessi del titolare del trattamento in sede giudiziale e/o stragiudiziale.

13. Limitazioni di responsabilità penale, civile, amministrativa

Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici).

2. la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

La responsabilità penale e ogni altra ulteriore responsabilità anche civile, amministrativa, disciplinare è esclusa nei casi di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto. L'ente o la persona tutelata ai sensi del Decreto non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca "di per sé" un reato. Ciò vale, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito. La scriminante può applicarsi, ad esempio, sia se la persona ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali dell'organizzazione presso cui lavora.

Allegati:

- 1 - Informativa per il trattamento dei dati personali
- 2 – Nomina a responsabile del trattamento dei dati personali