

ELFIT SPA

PROCEDURA SEGNALAZIONI

WHISTLEBLOWING

D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30/11

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30/11

INDICE

1. Scopo della procedura e contesto normativo.....	3
2. Il contenuto della Segnalazione.....	3
3. I canali di segnalazione interna.....	4
4. Gestione della Segnalazione.....	4
5. Istruttoria e accertamento della Segnalazione.....	5
6. Riscontro al Segnalante.....	5
7. Tutela della riservatezza e trattamento dei dati personali.....	6
8. Tutela da ritorsioni.....	6
9. Estensione delle tutele previste per il Segnalante.....	7
10. Sistema sanzionatorio.....	8
11. Ulteriori canali di Segnalazione.....	8
12. Formazione e informazione.....	9

1. Scopo della procedura e contesto normativo

La presente procedura ha lo scopo di dare attuazione e disciplinare il sistema con il quale la Società garantisce la possibilità di segnalare irregolarità poste in essere nell'esercizio dell'attività dalla medesima svolta.

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 è stata infatti recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina *whistleblowing*).

Il suddetto Decreto prevede un regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione sia di disposizioni europee che nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società.

Nelle violazioni delle disposizioni normative nazionali rientrano:

- i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01, nonché le violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, ivi comprese le violazioni del Codice Etico e delle procedure interne adottate;
- gli illeciti amministrativi, contabili, civili, penali, diversi dalle violazioni del diritto UE.

Nelle violazioni della normativa europea rientrano:

- gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE relativi 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Sono sempre escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni legate a un interesse personale del Segnalante.

2. Il contenuto della Segnalazione

Le segnalazioni consistono in una informazione, compresi i fondati sospetti, della violazione (commessa o tentata) della normativa sopra indicata.

Si deve trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con la Società altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto (ad esempio consulenti, collaboratori, tirocinanti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza etc.).

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire

la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverle e gestirle.

In particolare, le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- nome, cognome, luogo e data di nascita, nonché il recapito con cui comunicare con il Segnalante (se non effettuate in forma anonima);
- la descrizione dei fatti e le modalità con cui si è venuti a conoscenza degli stessi;
- le generalità del soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- eventuali documenti a supporto.

3. I canali di segnalazione interna

Elfit S.p.A., in ottemperanza alla citata normativa, prevede differenti canali e modalità per effettuare una Segnalazione.

Le segnalazioni possono essere inviate

- 1) mediante FORM al link <https://forms.office.com/e/xDwfjJBzY4>; tale FORM consente l'invio di segnalazioni anche in forma anonima; qualora il Segnalante non intenda mantenere riservata la propria identità indicherà tutti gli elementi volti ad indentificarlo;
- 2) mediante comunicazione scritta indirizzata al Gestore della segnalazione; in tal caso, secondo le direttive di ANAC, la Segnalazione cartacea deve preferibilmente essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, unitamente a un documento di identità; mentre nella seconda, l'oggetto della Segnalazione. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "*riservata al Gestore delle segnalazioni*" all'indirizzo Via Aquileia 12, 34070 Villesse (GO);
- 3) in forma orale: mediante la presentazione di una richiesta di incontro diretto con il Gestore della segnalazione inviata tramite il FORM sopra indicato o per iscritto; l'incontro sarà fissato entro un tempo ragionevole; dell'incontro verrà redatto apposito verbale o sarà sottoposto a registrazione previo consenso del Segnalante.

La Società ha individuato il Gestore delle segnalazioni nelle persone di Erica Grandesso e Manuela Zamò, dell'Ufficio Personale del Gruppo.

4. Gestione della Segnalazione

Il Gestore della segnalazione provvede innanzi tutto a rilasciare al Segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione al fine di informare il medesimo della sua corretta ricezione.

Al ricevimento della Segnalazione, egli svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e della presente Procedura, archiviando la medesima qualora ritenga che non sia ammissibile (ad esempio per manifesta infondatezza, per il contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti, per la mancata pertinenza rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. 24/23, per la presenza di comunicazioni corredate da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione, etc.).

In tal caso, il Gestore della segnalazione avrà cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

La Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Gestore della segnalazione individuato dalla

Società deve essere trasmessa tempestivamente a quest'ultimo, dandone contestuale notizia al Segnalante.

Una volta verificato che la Segnalazione ha i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l'ammissibilità come Segnalazione whistleblowing.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto;
- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate.

5. Istruttoria e accertamento della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Al termine della valutazione preliminare sulla sua ammissibilità il Gestore della segnalazione procede con le verifiche interne al fine di raccogliere tutte le informazioni inerenti ai fatti segnalati per verificarne la fondatezza.

A tal fine:

- può richiedere chiarimenti e integrazioni della Segnalazione al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele;
- può interloquire con il Segnalante;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore della segnalazione ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informarlo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante audizione, con verbalizzazione dell'incontro. Il Segnalato, se è a conoscenza dell'esistenza di una Segnalazione che lo coinvolge, può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Gestore della segnalazione dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto;
- avvalersi delle strutture organizzative aziendali e/o di consulenti esterni, espressamente incaricati, per gli approfondimenti ritenuti necessari; i medesimi sono chiamati al rispetto della presente Procedura e tenuti all'obbligo di riservatezza.

All'esito della attività di verifica il Gestore della segnalazione redige un report sul contenuto della Segnalazione, sulla attività di verifica poste in essere e sui relativi risultati.

Qualora il Gestore della segnalazione ravvisi la fondatezza della Segnalazione procede ad inviare il report conclusivo al Consiglio di Amministrazione per la valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari o, ove ve ne siano i presupposti, per la comunicazione alle Autorità competenti.

Qualora invece sia ravvisata l'infondatezza della Segnalazione provvede alla sua archiviazione.

Le segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate dal Gestore della segnalazione per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate.

6. Riscontro al Segnalante

Il Gestore della segnalazione fornisce un riscontro al Segnalante entro tre mesi dal ricevimento della segnalazione; qualora l'istruttoria non sia terminata la comunicazione ha carattere interlocutorio in ordine all'avanzamento dell'istruttoria.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il Gestore della segnalazione può comunicare al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere.

7. Tutela della riservatezza e trattamento dei dati personali

Fatti salvi gli obblighi di legge, il Gestore della segnalazione e tutti i soggetti coinvolti nella ricezione e trattamento delle segnalazioni devono garantire l'assoluta riservatezza delle informazioni ricevute e, in particolare, dell'identità dei soggetti segnalanti, dei segnalati, delle persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, nonché dei soggetti segnalanti verrà effettuato in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, dal Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR) e dal D.lgs. 196/03 (Codice della Privacy).

L'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo all'invio della Segnalazione; le ulteriori informazioni relative alla Segnalazione non possono essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore della Segnalazione e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria e dai soggetti destinatari della reportistica.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente per i provvedimenti disciplinari allorquando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante non viene rilevata fino alla chiusura dell'istruttoria; successivamente l'identità del Segnalante può essere disvelata dall'Autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento.

Nell'ambito, invece, del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'Autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

In ogni caso restano ferme le responsabilità del Segnalante qualora la Segnalazione sia stata effettuata in mala fede e, quindi, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile. Qualora sia accertata dal Responsabile della Segnalazione la mala fede del Segnalante e si configuri quindi una Segnalazione in malafede, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

8. Tutela da ritorsioni

Nei confronti del Segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio;
- la modifica immotivata dell'orario di lavoro;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione o molestie;
- la discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una fondata legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

I soggetti tutelati che ritengono di aver subito una ritorsione possono comunicarlo all'ANAC.

Le tutele si applicano anche in caso di segnalazione anonima, qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata.

Le misure di protezione a tutela del Segnalante, previste e disciplinate dal D.lgs. 24/2023, si applicano, esclusivamente, quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al D.lgs. 24/2023
- la Segnalazione è avvenuta secondo quanto previsto e dettato dalla presente Procedura di Whistleblowing.

Si ricorda che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della protezione.

9. Estensione delle tutele previste per il Segnalante

Le misure di tutela sopra indicate sono estese anche ai soggetti individuati all'art. 3 del D.lgs. 24/2023, e quindi ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante);
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante (soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra le parti);
- enti di proprietà di chi segnala (enti di cui il soggetto segnalante è titolare in via esclusiva oppure in cui il soggetto detiene la partecipazione maggioritaria);
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del soggetto segnalante (es. partnership tra

imprese).

10. Sistema sanzionatorio

Sono previste sanzioni disciplinari

- in capo al Segnalante che abbia in mala fede segnalato violazioni che si rivelino infondate e, più in generale, che abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura, ferma ogni ulteriore responsabilità anche di natura civile, penale e/o amministrativa;
- in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della segnalazione e venga avviato il procedimento disciplinare interno.

11. Ulteriori canali di segnalazione

I canali di segnalazione da utilizzare in via ordinaria e prioritaria sono quelli interni messi a disposizione della Società come sopra indicati.

Il D.lgs. 24/2023 prevede che i segnalanti, in determinate circostanze, possano ricorrere al canale di segnalazione esterno attivato presso ANAC ovvero alla divulgazione pubblica e alla denuncia.

In caso di segnalazioni aventi ad oggetto violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e del Modello organizzativo adottato dalla Società esse devono esclusivamente essere trasmesse mediante i canali interni.

Il Canale esterno di ANAC

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC al link <https://Whistleblowing - www.anticorruzione.it>

La Segnalazione può essere posta in essere tramite tale canale solo nel caso in cui

- il canale di Segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

La divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare la segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna ed una segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo

imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);

- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto).

Il Segnalante deve allegare circostanze concrete e informazioni a sostegno di quanto affermato. In assenza di questi presupposti il soggetto non beneficia delle misure previste a sua tutela.

La denuncia

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

12. Formazione e informazione

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate nella *intranet* aziendale, nonché pubblicate in una sezione dedicata del sito internet aziendale al link <https://www.cortemgroup.com/it/company/politica-aziendale>

La formazione in materia di *whistleblowing* e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è inoltre inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società

