

WHISTLEBLOWING POLICY



COVIND
unlimited quality

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

■ SOMMARIO

1.0	SCOPO	3
2.0	RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3.0	AMBITO DI APPLICAZIONE	4
4.0	OBBLIGO DI RISERVATEZZA	4
5.0	OBBLIGO DI RISERVATEZZA	5
6.0	GESTORE DELLE SEGNALAZIONI – ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	6
7.0	LA SEGNALAZIONE	8
7.1	OGGETTO	8
7.2	SEGNALAZIONI VIETATE	11
7.3	SEGNALAZIONI ANONIME	11
8.0	CANALI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	11
8.1	CANALE INTERNO	12
8.2	CANALE ESTERNO	12
9.0	RICEZIONE E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	13
10.0	ESITI DELLA SEGNALAZIONE	15
11.0	TUTELA DELLA RITORSIONI	16
12.0	LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA' PER CHI SEGNALA	17
13.0	CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	18
14.0	FORMAZIONE	18
15.0	AGGIORNAMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE D.LGS. 231/01, DEL REGOLAMENTO INTERNO	18
16.0	IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	18
17.0	SANZIONI	20

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE **13/12/23** EMISSIONE **01**

01	13/12/2023	1° Emissione Whistleblowing Policy		Bordonaro Salvatore
Rev	Data	SINTESI DELLA MODIFICA	Par. modificati	Approvazione Amministratore Unico

Copia controllata: SÌ NO

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

1.0 SCOPO

La presente Policy in materia di Whistleblowing (di seguito "Policy") si propone di conformarsi al Decreto 24/2023 e alle Linee guida ANAC sulla protezione delle persone che segnalano Violazioni del diritto dell'Unione europea. La Società vuole favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa al proprio interno e intende fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione. Si intende quindi definire e disciplinare il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, a tutela dell'integrità della Società Covind S.p.A., e di tutte le Società appartenenti al Gruppo, e in particolare della società controllante Demetraco Group S.R.L. di violazioni, sospette violazioni, induzioni a violazioni e comunque violazioni di condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Al riguardo, si specifica che la menzionata attività di gestione comprende sia l'attività di archiviazione sia la successiva attività di cancellazione delle segnalazioni e della documentazione ad esse connessa.

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

2.0 RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Policy viene adottata in ossequio e osservanza delle disposizioni normative vigenti e di seguito richiamate:

- Regolamento (UE) n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali (c.d. GDPR).
- D.lgs. n. 196/03 e successive modifiche ed integrazioni, nonché le collegate disposizioni legislative.
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 "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".
- D.lgs. n. 24/2023, del 10 marzo 2023, attuazione direttiva UE 2019/1937 (whistleblowing).
- Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (ANAC)

La Policy è valida a decorrere dal giorno della sua pubblicazione e potrà essere soggetta a revisione ed aggiornamento in coerenza con l'evoluzione della normativa vigente.

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

3.0 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutti/e i/le Lavoratori subordinati, comprese le forme del d.lgs. 81/2015 e le prestazioni occasionali (art. 54-bis d.l. 50/2017), i lavoratori autonomi, co.co.co. art. 409 cpc, "co.co.co." art. 2 d.lgs. 81/2015, i liberi professionisti e consulenti, i Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, gli Azionisti (persone fisiche), le Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto), in generale a tutti gli stakeholders della Società.

A tutti costoro sono assicurate le tutele della nuova disciplina, introdotte con il D.lgs. n. 24/2023, di seguito esplicate, si precisa che la tutela si applica se la segnalazione avviene in costanza del rapporto, anche durante il periodo di prova, sia prima dell'instaurazione del rapporto, sia se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, sia successivamente alla risoluzione del rapporto, sia nel caso in cui le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche ai facilitatori (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), alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante

4.0 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

La Società garantisce che la segnalazione avverrà nella piena osservanza dell'obbligo di garantire la riservatezza della persona che procede alla segnalazione, della persona coinvolta e di ogni soggetto menzionato, compreso il presunto autore dell'illecito.

La riservatezza sarà estesa ai dati che ne consentirebbero l'identificazione e solo il gestore potrà esaminare la segnalazione e conoscere l'identità del segnalante, nessun altro soggetto conoscerà l'identità del whistleblower. La rivelazione dell'identità del segnalante, a soggetti diversi da coloro che devono ricevere o dare seguito alle segnalazioni, può essere effettuata solo in casi tassativi e con il consenso del segnalante.

In caso di divulgazione pubblica, la protezione della riservatezza non si applicherà al segnalante che abbia intenzionalmente rivelato la sua identità. Le segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Gestore, in ossequio alle norme vigenti ed alle linee Guida ANAC sarà tenuto al trattamento dei dati in modo lecito, corretto, trasparente, all'utilizzo dei dati solo per la finalità di trattamento della segnalazione. Saranno gestiti solo i dati pertinenti, con cancellazione immediata di quelli non utili. Anche nell'ambito di eventuali procedure disciplinari a carico di risorse dipendenti della Società sarà tutelata la riservatezza del segnalante salvo sua prestazione del consenso.

In ossequio alle norme di legge speciali vigenti non sarà applicabile al Segnalante la disciplina dell'accesso agli atti (art. 22 ss. l. 241/90, art. 5 ss. d.lgs. 33/2013- accesso civico generalizzato) o dell'accesso ai dati personali in ambito della normativa privacy (D.lgs 196/03, reg. UE 2016/679).

L'obbligo di riservatezza sarà esteso al segnalato/incolpato con la tutela dell'identità della persona coinvolta fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

La violazione della riservatezza in ordine all'identità del segnalante costituisce illecito disciplinare. Resta ferma la facoltà inderogabile del segnalante, inoltrare una segnalazione con la forma dell'anonimato o mediante la propria identità.

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

5.0 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Il sistema di protezione previsto dal nuovo d.lgs. n. 24/2023 prevede le seguenti tutele che saranno rigorosamente applicate:

- a) a tutela della riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- b) la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dalla Società in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- c) le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
- d) la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente Policy sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. Si intende per 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". Al riguardo, per misure discriminatorie e ritorsive si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: licenziamento, demansionamento, iniziative disciplinari ingiustificate, molestie o altre interferenze che rendano le condizioni di lavoro intollerabili o comunque immotivatamente gravose.

La Società, coerentemente con le previsioni di cui alla Legge sul Whistleblowing, si riserva il diritto di adottare le opportune azioni disciplinari o sanzionatorie nei confronti di chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti discriminatori o ritorsivi contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla presente Policy, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato. Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, ogni altra ipotesi di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto del Whistleblowing.

Nelle ipotesi di Segnalazione effettuate nelle forme e nei limiti di cui alla Policy il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del Codice penale e all'articolo 2105 del Codice civile.

Sono vietate rinunce e transazioni, non sottoscritte in sede protetta, dei diritti e dei mezzi di tutela previsti in materia di Whistleblowing.

Saranno in ogni caso fonte di responsabilità, in sede disciplinare con riferimento e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, e comunque ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione di quanto previsto e oggetto della Procedura.

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

6.0 GESTORE DELLE SEGNALAZIONI – ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

La gestione delle segnalazioni è stata affidata all'Organismo di Vigilanza (l'OdV), nominato dall'Amministratore Unico ai sensi del Decreto 231, con compito di ricevere le Segnalazioni e di verificare la loro ammissibilità (cd. "primo livello"), di far fare l'istruttoria ai referenti aziendali autorizzati e fornire riscontro al segnalante. Viene affidato a dei referenti aziendali autorizzati (cd. "secondo livello") il compito di svolgere un'istruttoria sull'oggetto della segnalazione.

L'OdV condivide con i referenti aziendali autorizzati competenti rispetto all'oggetto della segnalazione le sole informazioni e gli eventuali dati personali che si rendano necessari per lo svolgimento dell'istruttoria. Si presume che siano sempre competenti, a meno che non si trovino in conflitto di interesse rispetto all'oggetto della segnalazione, i referenti delle funzioni HR e Legal.

I referenti aziendali autorizzati sono:

- (i) Responsabile risorse umane a livello di Gruppo e di Covind s.p.a.;
- (ii) Chief Financial Officer a livello di Gruppo e di Covind s.p.a.;
- (iii) Responsabile della funzione legale di Gruppo e di Covind s.p.a.;
- (iv) Responsabile della funzione salute e sicurezza sul lavoro e qualità di Gruppo e di Covind s.p.a.;

Il Gestore- OdV disporrà dei requisiti indispensabili di autonomia, imparzialità ed indipendenza operativa.

Qualora, le eventuali Segnalazioni riguardino una notizia di comportamento illecito realizzato da parte dell'OdV, al Responsabile delle predette Funzioni verrà tempestivamente inibito l'accesso alla Piattaforma Whistleblowing (c.d. TeamSystem Whistleblowing) e la segnalazione sarà trasmessa senza indugio al Gestore-OdV che curerà la segnalazione medesima seguendo i criteri annunciati nella presente Policy. Di seguito le funzioni del Gestore-OdV :

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

Direzione
Dipartimento HR
gestionehr@covind.it

- Garantisce la governance della presente Policy nelle modalità previste;
- mantiene, aggiorna ed implementa la presente Policy in coordinamento con la Direzione;
- effettua i controlli interni per accertare la corretta applicazione della presente Policy e valuta eventuali provvedimenti disciplinari in caso del non corretto rispetto della presente policy;
- monitora l'aggiornamento del modello di organizzazione e gestione d.lgs. 231/01;
- monitora l'eventuale aggiornamento del regolamento aziendale e delle istruzioni interne oltre che la delibera dell'organo amministrativo di adozione dell'atto e la sua pubblicazione;
- monitora l'informazione e la formazione;
- effettua verifiche periodiche sull'effettivo funzionamento del canale;
- verifica il buon fine della procedura di istituzione;
- verifica la rispondenza dell'atto organizzativo e del canale alla legge;
- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede eventuali integrazioni;
- dà un corretto e diligente seguito alle segnalazioni ricevute in tempi ragionevoli;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, 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;
- pubblica le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito;
- monitora il processo di segnalazione.

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

7.0 LA SEGNALAZIONE

7.1 OGGETTO

Si possono effettuare segnalazioni che hanno ad oggetto informazioni relative a violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. In particolare ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023 la segnalazione può avere ad oggetto:

- 1) illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori:
 - sicurezza e conformità dei prodotti
 - tutela dell'ambiente
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi
 - salute pubblica
 - protezione dei consumatori
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
 - contratti pubblici
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo
- 2) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione europea (ad es. frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione europea);
- 3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 4) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione europea nei settori indicati ai punti precedenti;
- 5) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o violazioni del Modello 231, anche se non rientrano nell'ambito descritto nei punti precedenti.

Le segnalazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui la Persona segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto lavorativo.

All'interno della tabella sottostante sono indicate le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione ai sensi e per gli effetti della nuova normativa (D.lgs. n. 24/2023), ovvero:

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

VIOLAZIONI OGGETTO DI SEGNALAZIONE	
VIOLAZIONI DI DIRITTO NAZIONALE	VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UE
Illeciti civili	Illeciti commessi in violazione della normativa UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023
Illeciti amministrativi	Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
Illeciti penali	Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea
Illeciti contabili	

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale, tuttavia, possono essere prese in considerazione le segnalazioni corroborate da fatti ovvero "indizi" precisi e concordanti, al fine di permettere al destinatario della segnalazione, di effettuare le dovute verifiche.

Un indizio è da considerarsi "preciso" quando non è suscettibile di diverse interpretazioni mentre è "concordante" quando vi siano più indizi che confluiscono nella medesima direzione.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni commesse (Es: occultamento e/o distruzione di prove circa la commissione di una violazione).

È sufficiente, ai fini della segnalazione, che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito/criminoso.

Dunque, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È molto utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Le segnalazioni possono riguardare:

- le violazioni commesse;
- le violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (irregolarità e anomalie riscontrate, che potrebbero portare ad una violazione);
- gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (ad es. l'occultamento o la distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili:

- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

7.2 SEGNALAZIONI VIETATE

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali.

Sono escluse dall'ambito della presente regolamentazione :

- 1) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- 2) 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 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva 2019/1037, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- 3) 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.

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti.

È parimenti vietato:

- il ricorso ad 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. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

7.3 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante saranno considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, saranno equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza ordinari. In ogni caso, il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, potrà beneficiare della tutela prevista dalla normativa a fronte di misure ritorsive.

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

8.0 CANALI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

8.1 CANALE INTERNO

Ai sensi dell' art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023, viene istituito un canale di segnalazione interna, sentite le rappresentanze sindacali di cui all' art. 51 del D.Lgs. n. 81 del 2015, che garantirà la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La segnalazione interna sarà possibile attraverso una piattaforma Team System Whistleblowing accessibile sia sul sito corporate della Società raggiungibile attraverso il link <https://covind.smartleaks.cloud/#/>, la piattaforma è completamente erogata su infrastruttura esterna alla Società e garantisce anche una fruizione anonima. L'accesso alla piattaforma, infatti, è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo; ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale anche nel caso in cui venisse effettuato da un dispositivo connesso alla rete aziendale.

La Piattaforma Team System Whistleblowing non permette la cancellazione delle segnalazioni creando automaticamente un Registro delle Segnalazioni nel quale sono archiviate le segnalazioni ricevute e registrate le relative e conseguenti azioni attuate sino alla chiusura delle stesse, dove verrà indicato il motivo della chiusura.

In caso di impossibilità di accesso al canale interno sarà possibile effettuare una segnalazione scritta tramite posta con raccomandata a.r. indirizzando la Segnalazione medesima all'indirizzo:

Covind S.p.A. – Strada della Cebrosa, n. 68 – 10036 – Settimo torinese – (TO)

Alla cortese attenzione della Organismo di Vigilanza servizio Whistleblowing.

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

8.2 CANALE ESTERNO

Si evidenzia che è stato istituito presso l'ANAC un canale di segnalazione esterna raggiungibile attraverso il link <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>

L'ANAC è infatti competente ad attivare e gestire detto canale che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione attraverso l'utilizzo del canale esterno se, al momento della sua presentazione:

- a) il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- b) nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna non sia prevista;
- c) la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
- d) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, o che, se effettuasse una segnalazione interna:
 - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;
 - questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante).
- e) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono gestite da personale specificamente formato dell'ANAC in conformità alle Linee guida ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/schema.linee.guida.whistleblowing> alle quali si rinvia per maggiori dettagli.

L'ANAC gestisce le segnalazioni con tempistiche e modalità analoghe a quelle previste per il canale di segnalazione interno.

L'ANAC può non dare Seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità, procedendo con la loro archiviazione. L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile, informazioni utili ai soggetti segnalanti, tra i quali un elenco di enti del terzo settore che possono fornire al segnalante supporto nella segnalazione, nonché i loro contatti.

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

9.0 RICEZIONE E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

IL Gestore OdV designato per il servizio di Whistleblowing provvederà, in ottemperanza a quanto dispone la legge in materia a:

- 1) rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, mantenendo e garantendo la riservatezza e/o l'anonimato del segnalante.;
- 2) valutare l'ammissibilità della segnalazione. Le cause di inammissibilità sono ad esempio:
 - i) manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto riconducibili a violazioni tipizzate;
 - ii) manifesta insussistenza dei presupposti di legge (assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione);
 - iii) contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
 - iv) produzione di sola documentazione, in assenza della segnalazione di condotte illecite;
 - v) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati;
 - vi) sussistenza di violazioni di lieve entità.

Laddove vengano ravvisate cause di inammissibilità che possano essere sanate tramite integrazioni verranno formulate istanze di chiarimenti al segnalante, laddove l'integrazione sia ritenuta idonea la segnalazione sarà soggetta ad Archiviazione, nel caso sia ritenuta idonea il Gestore provvederà all'istruttoria.

- 3) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere eventuali integrazioni;
- 4) procedere all'istruttoria interna verificando la fondatezza della segnalazione e la relativa credibilità, anche avvalendosi di supporti specialistici esterni. Sarà quindi effettuata:
 - i) una prima delibazione sul fatto;
 - ii) un dialogo con il segnalante/la richiesta di chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori;
 - iii) l'acquisizione di atti e documenti da altri uffici;
 - iv) l'audizione di terze persone ritenute utili all'acquisizione di dati e informazioni. La persona segnalata potrà essere sentita dietro sua richiesta anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. In ogni caso il segnalato non vanta un diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione;
 - v) in caso di sussistenza del fumus di fondatezza verrà dato seguito della trattazione della segnalazione. In tal caso il Gestore dovrà rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni e valutare eventuali misure da assumere a correzione.
- 5) fornire un riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento. Il riscontro potrà avere natura:
 - definitiva in caso di:
 - archiviazione (motivata per manifesta infondatezza della segnalazione o il mancato accertamento di responsabilità);
 - avvio di inchiesta interna e risultanze;
 - provvedimenti adottati;
 - rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.
 - interlocutoria in caso di:
 - attività svolte;
 - stato istruttoria;
 - attività in programma.

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

All'esito il Gestore provvederà poi a dare un riscontro con esito finale.

10.0 ESITI DELLA SEGNALAZIONE

A conclusione delle attività di analisi e verifica, qualora la segnalazione risulti fondata, il Gestore provvederà a darne comunicazione all'Amministratore Unico.

A tale comunicazione vengono, altresì, allegati le relative evidenze a supporto dell'attività di verifica effettuata.

In caso di accertata fondatezza di una segnalazione, la Società adotterà gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni e le azioni a tutela della Società coinvolta.

All'esito di tale attività, il Gestore provvederà ad informare il segnalante attraverso la Piattaforma Team System Whistleblowing.

11.0 TUTELA DELLE RITORSIONI

La Persona segnalante è tutelata da eventuali Ritorsioni nei suoi confronti. Chi effettua una segnalazione, ai sensi della Procedura non può subire alcuna Ritorsione. Il divieto di Ritorsione nei confronti della Persona segnalante si estende anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di Ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega alla Persona segnalante, ossia: Facilitatori; persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

colleghi di lavoro della Persona segnalante, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà della Persona segnalante o l'ente per il quale il segnalante lavora; enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante.

Nel caso in cui i soggetti segnalanti ritengono di aver subito delle ritorsioni a seguito di una segnalazione Whistleblowing, gli stessi possono comunicare tale circostanza all'ANAC.

È necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile la consequenzialità tra la segnalazione effettuata e la lamentata ritorsione. Le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse all'ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. È importante, quindi, che il soggetto che ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi dall'ANAC per non vanificare le tutele previste in merito.

In ogni caso, se per errore dovesse pervenire all'OdV o qualsivoglia altra Funzione, una comunicazione di ritorsione, quest'ultima è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Tuttavia, sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC eventuali ritorsioni le organizzazioni delle rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative all'interno della Società. Resta inteso che i Rappresentanti Sindacali beneficiano in quanto tali della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, così come dispone il D.lgs. n. 24/2023 e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante.

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

12.0 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA' PER CHI SEGNALE

Sono riconosciute limitazioni di responsabilità rispetto alla rivelazione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

La scriminante prevista opera solo nei casi in cui ricorrono le seguenti due condizioni:

- (i) al momento della rivelazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la Violazione;
- (ii) la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto 24 per beneficiare delle tutele.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, la Persona segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare. La persona tutelata ai sensi del Decreto 24 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 reato. L'immunità da ogni responsabilità opera, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito. Ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione sia ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera ma resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare per la Persona segnalante come disciplinata nell'ordinamento italiano. La responsabilità penale e ogni altra forma di responsabilità civile, amministrativa, disciplinare non si configura con riguardo ai comportamenti, agli atti o alle omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione e se sono necessarie a rivelare la violazione.

13.0 CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Nel rispetto della normativa in materia di whistleblowing le segnalazioni interne ed esterne, nonché la relativa documentazione saranno 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 alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

14.0 FORMAZIONE

La Covind spa al fine di garantire una reale ed effettiva conoscenza della normativa sul Whistleblowing attiva per i propri dipendenti un corso di formazione ad hoc.

15.0 AGGIORNAMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE D.LGS. 231/01, DEL REGOLAMENTO INTERNO

Ai sensi dell'art 4 del d.lgs. 24/2023 il M.O.G. prevederà i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto e il sistema disciplinare sarà aggiornato con la previsione di sanzioni nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti puniti con sanzioni amministrative, con adeguata vigilanza sull'utilizzo del canale interno anche tramite strumenti a tutela del divieto di discriminazione. Parimenti viene adeguato ed aggiornato il regolamento Interno, l'Organigramma, il Codice Disciplinare.

WHISTLEBLOWING

POLICY

DATA EMISSIONE 13/12/23 EMISSIONE 01

16.0 IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità alla normativa in materia di tutela dei dati personali e, in particolare, nel rispetto dei principi fondamentali previsti dal GDPR.

La tutela dei dati personali è assicurata alla Persona segnalante, al Facilitatore, alla Persona coinvolta e alle persone menzionate nella segnalazione, in quanto soggetti "interessati" dal trattamento dei dati. La Società è autonomo titolare del trattamento. La Società individua formalmente i soggetti autorizzati al trattamento, che vengono previamente istruiti e ricevono adeguata e specifica formazione. La Società, in veste di titolare del trattamento, si avvale di soggetti terzi che trattano dati personali per suo conto in qualità di responsabili del trattamento. A tal fine la Società provvede al censimento di tutti i soggetti qualificabili come responsabili e alla contrattualizzazione dei rapporti con tali soggetti, in conformità all'art. 28 del GDPR.

La Società fornisce ex ante ai possibili "interessati" un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi, ad esempio, tramite sito web.

La Persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (es. il diritto di accesso, il diritto di rettifica, di cancellazione, etc.). La Società adotta le misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali (cd. "DPIA").

17.0 SANZIONI

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse Ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui al par. 7.1;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal Decreto 24 sui canali di segnalazione interna e relativa gestione, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la Persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia.

Infine, le condotte sopra descritte comportano l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla Parte generale del Modello 231.

18.0 ENTRATA IN VIGORE

La Policy entrerà in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione e/o distribuzione. La Policy sarà affissa nelle bacheche e disponibile anche sul sito internet nell'apposita sezione Whistleblowing.