FERTILIZZANTI SPECIALI PER L'AGRICOLTURA BIOLOGICA E INTEGRATA

PROCEDURA WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

AGRIGES S.r.l.

VERSIONE REVISIONATA

Testo della procedura del 6 novembre 2026

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

AGRIGES S.r.l.

Sede Legale ed Amm.: 82035 San Salvatore Telesino (BN) – C. da Selva di Sotto, 5

Datore di Lavoro Giovanni Tancredi	**Data/Firma** Giovanni Tancredi 11/11/2026 10:06:21 UTC+0100
Esperto in diritto societario e compliance Avv. Mario Passaretta	**Data/Firma** Mario Passaretta 10.11.2026 22:04:49 GMT+01:00
Esperto in diritto del lavoro Avv. Vincenzo Vallefuoco	**Data/Firma** VINCENZO VALLEFUOCO Avvocato 10.11.2026 16:41:49 GMT+01:00
Referente tecnico-legale per la gestione delle segnalazioni Dott.ssa Alessia Cocozza	**Data/Firma** 09.11.2026

Copia del presente documento viene resa disponibile all' RLS, ai dirigenti ed al medico competente.

SOMMARIO

1 Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento

2 Definizioni

3 Ambito di applicazione oggettivo

4 Canale di segnalazione interna

5 Destinatario del canale di segnalazione interna

6 Gestione della segnalazione interna

6.1 Verifica preliminare della segnalazione

6.2 Gestione della segnalazione

6.3 Attività di indagine interna

6.4 Chiusura della segnalazione

6.5 Comunicazione dei risultati e reportistica

7 Misure di protezione

7.1 Misure di protezione a tutela del segnalante

7.2 Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

8 Obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante

9 *Data protection*

10 Sanzioni

11 Canale di segnalazione esterna

12 Informazione e formazione

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente procedura si applica ad Agriges S.r.l. ("Agriges" o la "Società") e disciplina il sistema di segnalazione delle irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società. In particolare, recepisce il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing"), che attua la direttiva (UE) 2019/1937 e protegge le persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, delle quali siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

La Procedura tiene conto delle successive modifiche del Decreto Whistleblowing, compresa l'estensione introdotta dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 dicembre 2025, n. 211, e delle linee guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come modificate dalla delibera n. 479 del 26 novembre 2025, nonché delle linee guida sui canali interni approvate con delibera n. 478

del 26 novembre 2025.

Il sistema di segnalazione rileva anche ai fini del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che rinvia al Decreto Whistleblowing per i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

La Società applica la Procedura nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali e, in particolare, del regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

La Procedura tiene inoltre conto dei seguenti documenti, nelle rispettive versioni vigenti:

a) il Codice Etico di Agriges S.r.l. (il "Codice Etico");

b) il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Agriges S.r.l. (il "Modello 231");

c) la Politica di Agriges S.r.l.

La Società verifica e documenta i presupposti che determinano l'ambito di applicazione della disciplina, con particolare riguardo all'adozione del Modello 231, alla media dei lavoratori subordinati impiegati nell'ultimo anno e all'eventuale appartenenza ai settori individuati dal Decreto Whistleblowing. Il paragrafo 3 distingue le segnalazioni soggette alla disciplina legale da quelle che la Società riceve volontariamente nell'ambito del proprio sistema di controllo interno.

2. DEFINIZIONI

"ANAC"	indica l'Autorità Nazionale Anticorruzione.
"Codice Privacy"	indica il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il Codice in materia di protezione dei dati personali, e le successive modifiche e integrazioni.
"Comitato"	indica l'ufficio interno autonomo che la Società incarica di ricevere e gestire le Segnalazioni, nella composizione stabilita dall'atto di nomina vigente e secondo quanto previsto dal paragrafo 5. I suoi componenti rispettano gli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite.
"Decreto 231"	indica il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e le successive modifiche e integrazioni.
"Decreto Whistleblowing"	indica il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, e le successive modifiche e integrazioni.

"Destinatario"	indica il Comitato o, nei casi previsti dal paragrafo 5, il sostituto competente a ricevere e gestire la Segnalazione.
"Direttiva"	indica la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019.
"GDPR"	indica il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati.
"Modello 231"	indica il modello di organizzazione, gestione e controllo che la Società ha adottato ai sensi del Decreto 231.
"Organismo di Vigilanza" o "OdV"	indica l'organismo che Agriges ha istituito ai sensi del Decreto 231. L'OdV esercita le proprie funzioni di vigilanza sul Modello 231 e non assume, per il solo fatto di ricoprire tale incarico, la gestione del canale di segnalazione.
"Procedura" o "Procedura Whistleblowing"	indica la presente procedura, nella versione approvata dall'organo amministrativo. L'atto di approvazione identifica la versione adottata e la relativa decorrenza.
"Segnalante"	indica la persona fisica che effettua una Segnalazione sulla base delle informazioni acquisite nel proprio contesto lavorativo. Rientrano tra i soggetti legittimati, nei limiti dell'articolo 3 del Decreto Whistleblowing, i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi e i collaboratori, i lavoratori e i collaboratori dei fornitori, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, gli azionisti e le persone che esercitano, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. La tutela può operare anche durante il periodo di prova, prima dell'inizio del rapporto, quando le informazioni siano state acquisite durante la selezione o nelle altre fasi precontrattuali, e dopo la cessazione del rapporto, quando le informazioni siano state acquisite nel corso dello stesso.

"Segnalazione Whistleblowing" o "Segnalazione"	indica la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle Violazioni, presentata secondo i principi e le regole della presente Procedura. La qualificazione della comunicazione dipende dai fatti rappresentati e dai presupposti di legge, non dalla denominazione scelta dal Segnalante.
"Segnalazione Whistleblowing Anonima" o "Segnalazione Anonima"	indica la Segnalazione dalla quale non è possibile ricavare l'identità del Segnalante.
"Persona Coinvolta"	indica la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come soggetto al quale la Violazione è attribuita o come soggetto comunque implicato nella Violazione segnalata.
"Soggetti Collegati"	indica i soggetti ai quali l'articolo 3, comma 5, del Decreto Whistleblowing estende le misure di protezione: i Facilitatori; le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di chi ha sporto una denuncia o di chi ha effettuato una divulgazione pubblica, legate a tali persone da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e hanno con tali persone un rapporto abituale e corrente; gli enti di proprietà di tali persone, gli enti per i quali esse lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.
"Facilitatore"	indica la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing consistono in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e dei quali il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. Nei limiti di applicabilità precisati nel presente paragrafo, comprendono:

1) le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e le violazioni del Modello 231 che non rientrano negli illeciti indicati nei numeri successivi (le "Segnalazioni 231");

2) gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali richiamati dal Decreto Whistleblowing, relativi ai seguenti settori:

a) appalti pubblici;

b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

c) sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;

d) tutela dell'ambiente;

e) radioprotezione e sicurezza nucleare;

f) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;

g) salute pubblica;

h) protezione dei consumatori;

i) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

3) gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, come individuati dal Decreto Whistleblowing;

4) gli atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o a meccanismi diretti a ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

5) gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione europea nei settori indicati ai numeri 2), 3) e 4).

Il Segnalante può riferire anche fondati sospetti riguardanti Violazioni già commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nel contesto lavorativo, nonché elementi relativi a condotte volte a occultarle, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b), del Decreto Whistleblowing. La presentazione della Segnalazione non richiede che il Segnalante abbia già acquisito la prova completa della Violazione; restano ferme le condizioni di protezione previste dal paragrafo 7.2.

Per le Segnalazioni 231, la disciplina di protezione opera in relazione al canale interno, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, lettera b), del Decreto Whistleblowing. Per le violazioni indicate ai numeri da 2) a 5), la disciplina opera quando la Società abbia impiegato, nell'ultimo anno, una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, oppure rientri nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea richiamati

nelle parti I.B e II dell'allegato al Decreto Whistleblowing, indipendentemente dal numero dei lavoratori. La Società documenta tali presupposti secondo il paragrafo 1 e ne dà evidenza nelle informazioni sul canale.

La Procedura comprende inoltre le segnalazioni delle violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea individuate dall'articolo 1, comma 1, ultimo periodo, del Decreto Whistleblowing, relative al capo I-bis del titolo I del libro II del codice penale e all'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del Decreto Whistleblowing, la disciplina legale non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale della persona segnalante o denunciante che riguardino esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, anche con le figure gerarchicamente sovraordinate. Il Comitato valuta i fatti rappresentati e non esclude una Segnalazione per la sola presenza di un interesse personale quando essa riguardi anche Violazioni comprese nel Decreto. Restano ferme la disciplina delle comunicazioni di ritorsioni e le tutele previste dal paragrafo 7.

Il Decreto Whistleblowing esclude inoltre le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali individuati dall'articolo 1, comma 2, lettera b), nonché quelle relative alla sicurezza nazionale e agli appalti riguardanti aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

La Società riceve altresì le segnalazioni di condotte contrarie al Codice Etico che non rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (le "Segnalazioni Codice Etico"). La Società include le Segnalazioni Codice Etico nella Procedura per assicurare un processo interno omogeneo. Per tali segnalazioni garantisce, sul piano organizzativo, la riservatezza e il divieto di ritorsione, secondo il Codice Etico e la presente Procedura. Le disposizioni legali che presuppongono l'applicabilità del Decreto Whistleblowing operano soltanto quando ricorrono i relativi requisiti. Laddove i medesimi fatti integrino anche una violazione del Modello 231 o un'altra violazione compresa nel Decreto Whistleblowing, il Comitato applica la disciplina corrispondente e le relative tutele, senza attribuire rilievo decisivo alla qualificazione scelta dal Segnalante.

Le fattispecie indicate nel presente paragrafo sono di seguito definite anche "Violazioni". La ricezione volontaria di una comunicazione estranea all'ambito legale non estende, di per sé, le competenze dell'ANAC o le tutele che la legge riserva alle segnalazioni comprese nel Decreto Whistleblowing.

4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società mette a disposizione un canale interno che consente di presentare Segnalazioni in forma scritta e orale. La Società ne assicura la configurazione e la gestione in modo da proteggere, anche

mediante strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e delle persone comunque menzionate, nonché il contenuto della Segnalazione e la relativa documentazione.

Il Segnalante può presentare una Segnalazione scritta attraverso la piattaforma adottata da Agriges, accessibile all'indirizzo:

https://guardianvox.it/t/agrigessrl/report/new

La piattaforma è accessibile anche dal sito internet di Agriges, attraverso il collegamento presente nella sezione "Agriges - Contatti - Segnalazioni".

La piattaforma consente al Segnalante di mantenere il contatto con il Comitato anche quando presenta una Segnalazione Anonima e di fornire chiarimenti e integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne tutela l'anonimato. Al termine dell'invio, il sistema mostra al Segnalante un codice di accesso riservato (token), che consente di consultare lo stato della Segnalazione e le comunicazioni del Comitato attraverso la funzione "Leggi segnalazione".

Il Segnalante conserva il codice in un luogo sicuro, non lo condivide e consulta periodicamente le comunicazioni ricevute. La Società utilizza, nelle istruzioni e nelle eventuali immagini dimostrative, esclusivamente dati e codici fittizi, privi di collegamento con segnalazioni effettive.

Il Comitato valuta le Segnalazioni Anonime secondo i medesimi criteri di contenuto previsti per le altre Segnalazioni. L'anonimato non costituisce, da solo, motivo di archiviazione; la disponibilità del Segnalante a fornire chiarimenti può agevolare l'accertamento dei fatti.

Il Segnalante può presentare la Segnalazione anche oralmente, mediante un incontro diretto con il Comitato. Può richiedere l'incontro attraverso la piattaforma, senza anticipare per iscritto il contenuto della Segnalazione, oppure attraverso il recapito riservato che la Società rende disponibile nella pagina dedicata al canale. Il Comitato organizza l'incontro entro un termine ragionevole e concorda con il Segnalante modalità e luogo idonei a tutelarne la riservatezza. Nei casi previsti dal paragrafo 5, il Segnalante può rivolgere la richiesta direttamente al sostituto.

Con il consenso del Segnalante, il Comitato documenta la Segnalazione resa durante l'incontro mediante una registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante un verbale. Se redige un verbale, il Comitato consente al Segnalante di verificarne il contenuto, rettificarlo e confermarlo mediante sottoscrizione, secondo l'articolo 14 del Decreto Whistleblowing. Il Comitato conserva la documentazione con le medesime garanzie previste per le Segnalazioni scritte.

5. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società affida la gestione del canale interno a un ufficio dedicato, composto da personale specificamente formato (il "Comitato"). L'organo amministrativo ne stabilisce la composizione con un atto formale, ne definisce i compiti e assicura autonomia, risorse e competenze adeguate. La

Società rende conoscibili i nominativi dei componenti e i recapiti riservati nella pagina dedicata al canale e ne cura l'aggiornamento.

Agriges mantiene la titolarità e la responsabilità organizzativa del canale; il Comitato ne cura la gestione. L'OdV esercita le funzioni previste dal Decreto 231 e dal Modello 231. Le funzioni legale, HR, compliance, internal audit, IT e privacy intervengono, ove presenti, nei limiti delle rispettive competenze e degli incarichi ricevuti, senza acquisire per il solo ruolo aziendale il diritto di accedere alle Segnalazioni.

Ciascuno dei componenti verifica l'assenza di conflitti di interesse rispetto alla Segnalazione. Qualora rilevi circostanze che possano comprometterne l'imparzialità, le dichiara tempestivamente e si astiene dalla gestione del caso. L'obbligo sussiste anche quando il Segnalante non abbia segnalato il conflitto. Il componente coinvolto non partecipa alle decisioni e non accede al fascicolo, alle comunicazioni o alle notifiche relative al caso.

Il Segnalante può indicare i componenti che ritiene in conflitto e, attraverso le funzionalità disponibili, escluderli dai destinatari. I componenti non interessati dal conflitto proseguono la gestione soltanto se possono assicurarne l'autonomia e la tempestività.

L'organo amministrativo individua preventivamente un sostituto, interno o esterno, dotato di autonomia, competenza e formazione adeguate, che interviene quando il conflitto o l'assenza impediscono al Comitato di gestire la Segnalazione. La Società rende conoscibili le modalità riservate per rivolgersi direttamente al sostituto e configura il flusso di ricezione in modo che la Segnalazione non sia comunicata ai soggetti in conflitto. L'esclusione di tutti i componenti non deve impedire la ricezione e la presa in carico della Segnalazione da parte del sostituto.

Le stesse cautele si applicano alle Segnalazioni che riguardano i vertici aziendali o i componenti degli organi di controllo. Chi gestisce il caso verifica anche l'assenza di conflitti nei soggetti ai quali intende chiedere supporto o trasmettere gli esiti. Restano ferme le possibilità di ricorrere ai canali esterni nei casi e nei limiti previsti dal Decreto Whistleblowing.

La Società verifica periodicamente che i profili di autorizzazione della piattaforma, compresi quelli di amministrazione tecnica, rispettino la separazione dei ruoli, le esclusioni per conflitto e il principio di accesso alle sole informazioni necessarie.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

6.1. VERIFICA PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

Al ricevimento della Segnalazione, il Comitato:

a) verifica la propria competenza e l'assenza di conflitti di interesse, applicando, quando necessario, il paragrafo 5;

b) rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione. Per le

Segnalazioni inviate attraverso la piattaforma, verifica che il sistema abbia reso disponibile l'avviso automatico di ricezione e la successiva comunicazione di presa in carico. La data di prima apertura del fascicolo non modifica la decorrenza dei termini;

c) esamina preliminarmente il contenuto della Segnalazione, anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, quando necessario, e ne valuta la riconducibilità al Decreto Whistleblowing o alle ulteriori fattispecie comprese nella Procedura. Se i fatti non sono sufficientemente chiari e l'interlocuzione è possibile, richiede le integrazioni utili prima di decidere l'archiviazione;

d) archivia la Segnalazione quando accerta che i fatti esulano dall'ambito della Procedura, che mancano elementi sufficienti per comprenderli o che la Segnalazione è manifestamente infondata. Il Comitato distingue tali ragioni e non equipara l'assenza di documenti, la loro iniziale inconferenza o la mancata conferma dei fatti alla falsità della Segnalazione. La presentazione di sola documentazione giustifica l'archiviazione quando, anche dopo gli eventuali chiarimenti, non consente di individuare una condotta da verificare;

e) motiva per iscritto l'archiviazione, ne registra le ragioni e le comunica al Segnalante attraverso il canale riservato, nel rispetto del termine di riscontro previsto dal paragrafo 6.2;

f) quando ravvisa profili rilevanti per il Decreto 231 o per il Modello 231, attiva tempestivamente il flusso informativo verso l'OdV. Il Comitato trasmette le sole informazioni necessarie alla vigilanza e, di regola, una sintesi priva di elementi identificativi. Valuta separatamente l'eventuale supporto dell'OdV alla gestione del caso, secondo i paragrafi 6.2 e 8. La qualificazione preliminare della Segnalazione resta di competenza del Comitato;

g) prende in carico la Segnalazione che non abbia archiviato e ne documenta la qualificazione, le attività programmate e le decisioni assunte.

Chi riceve una Segnalazione destinata al canale whistleblowing senza essere competente a gestirla la trasmette senza ritardo e comunque entro sette giorni al Comitato o al sostituto competente, dandone contestuale notizia al Segnalante. Il ricevente tutela la riservatezza e non diffonde né conserva copie ulteriori rispetto a quanto necessario alla trasmissione sicura.

6.2. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Comitato gestisce la Segnalazione nel rispetto della presente Procedura e:

a) mantiene l'interlocuzione con il Segnalante e, quando necessario, gli richiede integrazioni attraverso il canale riservato; la piattaforma consente lo scambio di informazioni e documenti;

b) dà diligente seguito alla Segnalazione e documenta le attività compiute;

c) fornisce riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza dell'avviso, entro tre mesi dalla scadenza dei sette giorni successivi alla presentazione della Segnalazione.

Il riscontro informa il Segnalante sul seguito dato o che il Comitato intende dare alla Segnalazione e

sulle relative ragioni, nei limiti compatibili con la riservatezza, i diritti delle persone interessate e le esigenze dell'istruttoria. Se le verifiche non sono concluse, il Comitato fornisce un riscontro interlocutorio entro il termine indicato e comunica successivamente l'esito finale.

Per le Segnalazioni 231 e per le Segnalazioni Codice Etico che presentano profili rilevanti ai fini del Modello 231, il Comitato può avvalersi del supporto dell'OdV, senza trasferirgli automaticamente la gestione del canale. Il Comitato distingue e documenta le attività di supporto richieste all'OdV e i flussi informativi dovuti per le sue autonome funzioni di vigilanza. Il coinvolgimento dell'OdV non comporta l'accesso indiscriminato al fascicolo o all'identità del Segnalante.

Il Comitato può chiedere il supporto di funzioni interne o di consulenti esterni specializzati, previa verifica della loro competenza e dell'assenza di conflitti. La Società definisce i rispettivi incarichi, le autorizzazioni al trattamento dei dati e gli obblighi di riservatezza. Il Comitato condivide soltanto le informazioni necessarie e ricorre, quando possibile, a estratti o sintesi che non consentano di identificare il Segnalante.

Prima di trasmettere documenti o formulare richieste di chiarimento, il Comitato valuta anche il rischio di identificazione indiretta, tenendo conto del contenuto dei fatti, dei ruoli, delle date e delle altre circostanze rappresentate. Elimina o generalizza i dettagli non necessari e sceglie modalità di interlocuzione che non rivelino l'origine della Segnalazione.

Il Comitato può richiedere chiarimenti e integrazioni alla Persona Coinvolta. Se questa chiede di essere sentita, il Comitato ne assicura l'audizione, anche mediante un procedimento cartolare che consenta di acquisire osservazioni scritte e documenti, ai sensi dell'articolo 12, comma 9, del Decreto Whistleblowing. L'audizione non attribuisce un diritto automatico di accesso alla Segnalazione o all'identità del Segnalante.

Il Segnalante può fornire ulteriori informazioni, anche quando la condotta segnalata prosegua, cessi o si aggravi.

Il Comitato conserva le Segnalazioni e la documentazione correlata per il tempo necessario alla loro gestione e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale. La Società definisce modalità e responsabilità per la cancellazione alla scadenza, estendendole alle copie e alle esportazioni. I documenti legittimamente acquisiti in distinti procedimenti disciplinari, giudiziari o di altra natura seguono la propria base giuridica e i relativi termini di conservazione; ciò non giustifica la conservazione indiscriminata dell'intero fascicolo whistleblowing oltre il termine previsto.

6.3. ATTIVITÀ DI INDAGINE INTERNA

Il Comitato svolge le verifiche necessarie a valutare i fatti segnalati, direttamente o con il supporto di soggetti interni o esterni incaricati. Per le Segnalazioni 231 e per le Segnalazioni Codice Etico rilevanti ai fini del Modello 231, può coinvolgere l'OdV nei limiti e con le cautele previsti dal

paragrafo 6.2.

Il Comitato definisce le attività istruttorie in relazione ai fatti da verificare e ne documenta finalità, modalità ed esiti. Prima di ogni audizione o richiesta documentale, valuta se le domande, gli allegati o le circostanze richiamate possano rivelare, anche indirettamente, l'identità del Segnalante. Gli impegni di riservatezza dei soggetti coinvolti non sostituiscono questa valutazione preventiva.

I componenti autorizzati si scambiano informazioni e documenti attraverso la piattaforma, che consente di creare un fascicolo per ciascun caso. Il fascicolo raccoglie le informazioni, la documentazione e le decisioni pertinenti; il Comitato ne limita l'accesso ai soggetti che ne abbiano effettiva necessità per l'incarico ricevuto e rispetta le esclusioni previste dal paragrafo 5.

6.4. CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

Il Comitato esamina le evidenze raccolte, distingue i fatti accertati da quelli non confermati e valuta se ricorra una Violazione rilevante ai sensi della Procedura. Conclude l'istruttoria con una decisione motivata, che documenta gli esiti e le eventuali misure correttive proposte. L'accertamento interno non sostituisce le valutazioni riservate alle autorità competenti né attribuisce al Comitato un autonomo potere disciplinare.

Quando gli esiti richiedono ulteriori iniziative, il Comitato trasmette agli organi o alle funzioni competenti una relazione motivata e la documentazione strettamente necessaria, nel rispetto del paragrafo 8. Per i profili rilevanti ai fini del Modello 231, mantiene il raccordo con l'OdV secondo il paragrafo 6.2. In particolare, il Comitato può:

1. trasmettere gli esiti all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare, affinché valuti l'avvio del procedimento e adotti gli atti di propria competenza nel rispetto della legge, della contrattazione collettiva applicabile e del Modello 231;
2. sottoporre alle funzioni competenti gli elementi che possano richiedere iniziative nei confronti del Segnalante, nei casi e alle condizioni indicati nel paragrafo 10. L'archiviazione o la mancata conferma dei fatti non dimostrano, da sole, un abuso del canale e non giustificano una sanzione disciplinare;
3. coordinarsi con il Collegio Sindacale, ove competente, quando la comunicazione presenti anche i presupposti di una denuncia dei soci ai sensi dell'articolo 2408 del codice civile, mantenendo distinte le rispettive competenze e tutelando la riservatezza;
4. concordare con la funzione aziendale competente, purché non in conflitto, un piano di intervento per rimuovere le carenze emerse e prevenire il ripetersi delle Violazioni, individuando responsabilità e tempi di attuazione e monitorandone l'esecuzione.

Il Comitato comunica al Segnalante l'esito finale e chiude il fascicolo secondo le regole di conservazione indicate nel paragrafo 6.2.

6.5. COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E REPORTISTICA

Con cadenza semestrale, il Comitato invia al Comitato Controllo e Rischi, ove istituito, o, in mancanza, all'organo amministrativo una relazione sull'attività svolta. La relazione espone in forma aggregata il numero e la tipologia delle Segnalazioni ricevute, le archiviazioni e le relative ragioni, lo stato delle verifiche, gli esiti e le misure correttive o disciplinari comunicate dalle funzioni competenti.

Il Comitato trasmette la relazione semestrale anche all'OdV, affinché possa vigilare sul funzionamento del sistema e sulla correttezza della qualificazione preliminare delle Segnalazioni. A questo fine, la relazione comprende anche le Segnalazioni prive di rilevanza ai fini del Decreto 231, quelle qualificate come estranee all'ambito del Decreto Whistleblowing e quelle archiviate. Il Comitato limita le informazioni a quanto necessario per le funzioni di vigilanza dell'OdV e le presenta in forma aggregata, evitando elementi che consentano di identificare direttamente o indirettamente le persone interessate. Tale flusso non attribuisce all'OdV un diritto automatico di accesso ai fascicoli e lascia ferme le comunicazioni tempestive previste dal paragrafo 6.1.

Nell'ambito del reporting previsto dal Modello 231, l'OdV informa semestralmente l'organo amministrativo sui profili di propria competenza emersi dalle Segnalazioni 231 e dalle Segnalazioni Codice Etico rilevanti per il Modello, comprese le eventuali iniziative disciplinari adottate o non adottate dalla Società.

Il Comitato e l'OdV predispongono le rispettive relazioni senza inserire informazioni che consentano di identificare, direttamente o indirettamente, il Segnalante o altre persone, salvo che la comunicazione sia necessaria, abbia un idoneo fondamento giuridico e rispetti il paragrafo 8. Quando la gravità o l'urgenza richiede un intervento tempestivo, il Comitato informa senza attendere la scadenza semestrale l'organo o la funzione competente non interessati da conflitti, limitando la comunicazione a quanto necessario.

7. MISURE DI PROTEZIONE

7.1. MISURE DI PROTEZIONE A TUTELA DEL SEGNALANTE

Il Segnalante beneficia delle misure di protezione quando ricorrono i presupposti indicati nel paragrafo 7.2. I motivi personali che lo hanno indotto a segnalare non incidono sulla tutela. Restano ferme le responsabilità previste dalla legge e le cause di esclusione della responsabilità stabilite dall'articolo 20 del Decreto Whistleblowing.

Il Decreto Whistleblowing prevede, nei rispettivi ambiti di applicazione, le seguenti misure di protezione:

- vieta qualsiasi ritorsione connessa alla Segnalazione e protegge il Segnalante e i Soggetti Collegati nei termini previsti dalla legge;
- mette a disposizione misure di sostegno attraverso gli enti del Terzo settore iscritti nell'elenco

pubblicato dall'ANAC, che forniscono gratuitamente informazioni, assistenza e consulenza sulle modalità di segnalazione, sulle tutele e sui diritti previsti dalla disciplina;

- consente di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di avere subito e prevede la nullità degli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione, che l'interessato può far valere anche in sede giudiziaria;
- esclude, alle condizioni dell'articolo 20, la responsabilità per la rivelazione o diffusione di informazioni sulle Violazioni coperte da un obbligo di segreto,[2] relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, oppure lesive della reputazione della Persona Coinvolta o denunciata, quando al momento della rivelazione o diffusione sussistano fondati motivi per ritenerla necessaria a svelare la Violazione e ricorrano le condizioni del paragrafo 7.2; restano ferme le disposizioni sulle informazioni classificate, sul segreto professionale forense e medico e sulla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, secondo l'articolo 1, comma 3, del Decreto Whistleblowing
- esclude, alle condizioni e nei limiti dell'articolo 20, la responsabilità per l'acquisizione delle informazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che tali condotte costituiscano autonomamente reato;
- prevede le sanzioni richiamate nel paragrafo 10.

7.2. CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

Le misure di protezione si applicano quando:

a. al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni sulle Violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;

b. il Segnalante ha effettuato la Segnalazione nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing.

La valutazione riguarda gli elementi disponibili al momento della Segnalazione. La mancata conferma successiva dei fatti non esclude, di per sé, la protezione. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della tutela.

Ferme le condizioni sopra indicate, l'articolo 16, comma 3, del Decreto Whistleblowing disciplina i casi nei quali l'accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità penale per diffamazione o calunnia, o della responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave, comporta il mancato riconoscimento delle tutele e l'applicazione di una sanzione disciplinare, salvo quanto previsto dall'articolo 20. Il paragrafo 10 richiama tale disciplina.

Le misure di protezione si applicano anche quando il Segnalante anonimo sia successivamente identificato e subisca ritorsioni, purché ricorrano i presupposti di legge.

Ai sensi degli articoli 2, comma 1, lettera m), e 17 del Decreto Whistleblowing, costituisce ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e capace di provocare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono assumere carattere ritorsivo le condotte con cui il soggetto responsabile:

a. licenzia o sospende il Segnalante, oppure adotta misure equivalenti;

b. ne modifica le funzioni;

c. non rinnova o risolve anticipatamente un contratto di lavoro a termine;

d. discrimina il Segnalante o gli riserva un trattamento sfavorevole;

e. conclude anticipatamente o annulla un contratto di fornitura di beni o servizi.

La Società estende sul piano organizzativo la riservatezza e il divieto di ritorsione alle Segnalazioni Codice Etico, secondo il Codice Etico e la presente Procedura. Questa scelta non estende automaticamente le specifiche tutele legali del Decreto Whistleblowing alle comunicazioni che ne restano escluse. Se i fatti integrano anche una violazione compresa nel Decreto, il Comitato applica la disciplina legale pertinente.

8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Il Comitato e gli altri soggetti competenti utilizzano la Segnalazione soltanto nella misura necessaria a darle adeguato seguito. Non rivelano l'identità del Segnalante, né qualsiasi informazione dalla quale sia possibile ricavarla direttamente o indirettamente, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate al trattamento ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy, salvo il consenso espresso del Segnalante e nel rispetto della legge.

La tutela riguarda anche il contenuto della Segnalazione e la relativa documentazione. La Società tutela l'identità delle Persone Coinvolte e delle persone menzionate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante. I soggetti autorizzati prevengono anche l'identificazione indiretta, secondo i paragrafi 6.2 e 6.3.

Nel procedimento penale, il segreto copre l'identità del Segnalante nei modi e nei limiti dell'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, i soggetti competenti non possono rivelare l'identità del Segnalante fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nel procedimento disciplinare, i soggetti competenti non possono rivelare l'identità del Segnalante quando la contestazione dell'addebito si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Se, invece, la contestazione si fonda, in tutto o in

parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, possono utilizzare la Segnalazione ai fini del procedimento disciplinare soltanto con il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

In quest'ultimo caso, il soggetto competente comunica preventivamente per iscritto al Segnalante le ragioni che rendono necessaria la rivelazione. La stessa comunicazione e il consenso espresso sono necessari quando, nelle procedure di segnalazione interna o esterna, la rivelazione dell'identità o delle informazioni che consentono di ricavarla sia indispensabile anche per la difesa della Persona Coinvolta, secondo l'articolo 12, comma 6, del Decreto Whistleblowing.

9. DATA PROTECTION

La Società, quale titolare del trattamento, tratta i dati personali relativi al canale interno e alle Segnalazioni nel rispetto del GDPR, del Codice Privacy e dell'articolo 13 del Decreto Whistleblowing.

La Società ha definito il modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni individuando misure tecniche e organizzative adeguate ai rischi, sulla base di una valutazione d'impatto ai sensi dell'articolo 35 del GDPR. Verifica e aggiorna tale valutazione in relazione all'evoluzione dei trattamenti, delle modalità di segnalazione e delle configurazioni del sistema.

La Società disciplina i rapporti con i fornitori che trattano dati personali per suo conto mediante accordi conformi all'articolo 28 del GDPR. Gli accordi definiscono durata, natura e finalità del trattamento, categorie di dati e di interessati, obblighi del responsabile e diritti del titolare.

La Società autorizza espressamente le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni e impartisce istruzioni adeguate ai sensi degli articoli 29 e 32 del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy. Limita gli accessi alle informazioni necessarie per ciascun incarico, verifica le autorizzazioni e impedisce che i privilegi di amministrazione tecnica consentano accessi al contenuto non giustificati dai compiti assegnati.

La Società adotta misure che consentano di verificare gli accessi dei soggetti autorizzati e le operazioni compiute sul fascicolo, senza utilizzare i sistemi di tracciamento per identificare chi accede al canale per segnalare. Verifica anche le configurazioni degli apparati di rete e dei sistemi di sicurezza, affinché non compromettano la riservatezza del Segnalante.

La Società fornisce al Segnalante e agli altri interessati le informazioni previste dagli articoli 13 e 14 del GDPR, con modalità compatibili con gli obblighi di riservatezza e con le limitazioni ammesse dalla legge.

Gli interessati esercitano i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del GDPR nei limiti stabiliti dall'articolo 2-undecies del Codice Privacy. La Società può differire, limitare o escludere l'esercizio di tali diritti quando ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, ai sensi del comma 1, lettera f), di tale articolo. Applica la limitazione

soltanto nella misura e per il tempo necessari e proporzionati a tutelare tale interesse e ne documenta le ragioni.

La Società comunica senza ritardo all'interessato la limitazione e le relative ragioni, salvo che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione. Nei casi previsti dall'articolo 2-undecies, comma 3, l'interessato può esercitare i diritti tramite il Garante per la protezione dei dati personali con le modalità dell'articolo 160 del Codice Privacy; la Società lo informa di tale possibilità.

Il Comitato e gli altri soggetti autorizzati non raccolgono dati personali manifestamente inutili per la gestione della specifica Segnalazione e cancellano immediatamente quelli eventualmente acquisiti. La Società applica i termini e le modalità di conservazione e cancellazione previsti dal paragrafo 6.2.

10. SANZIONI

L'ANAC applica le sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'articolo 21 del Decreto Whistleblowing, secondo le fattispecie e le responsabilità individuate dalla legge. In particolare, applica la sanzione da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che il soggetto responsabile:

- ha commesso ritorsioni;
- ha ostacolato o tentato di ostacolare la Segnalazione;
- ha violato l'obbligo di riservatezza previsto dall'articolo 12 del Decreto Whistleblowing;
- non ha istituito i canali di segnalazione prescritti;
- non ha adottato procedure per effettuare e gestire le Segnalazioni, oppure ha adottato procedure non conformi agli articoli 4 e 5 del Decreto Whistleblowing;
- non ha svolto le attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Le sanzioni amministrative dell'ANAC restano distinte dalle sanzioni disciplinari che gli organi o le funzioni competenti della Società applicano nel rispetto della legge, della contrattazione collettiva, del Modello 231 e del sistema disciplinare. Il Comitato trasmette gli elementi necessari secondo il paragrafo 6.4 e non esercita, per il solo incarico di gestione del canale, il potere disciplinare.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 del Decreto Whistleblowing, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, oppure la responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave, non operano le tutele del capo III del Decreto e l'organo o la funzione titolare del relativo potere applica la sanzione disciplinare prevista dall'articolo 16, comma 3, nel rispetto della disciplina applicabile al rapporto con il Segnalante. L'articolo 21, comma 1, lettera c), del Decreto Whistleblowing prevede la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro nel caso dell'articolo 16, comma 3, salvo

che il Segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per diffamazione o calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'ANAC applica tale sanzione nei limiti della fattispecie prevista dalla legge.

L'infondatezza della Segnalazione, l'archiviazione o l'insufficienza degli elementi raccolti non costituiscono, da sole, prova della responsabilità del Segnalante e non giustificano una sanzione.

Per le Segnalazioni Codice Etico estranee all'ambito del Decreto Whistleblowing, la Società applica le disposizioni del Codice Etico e del sistema disciplinare pertinente, nel rispetto della legge e delle garanzie organizzative previste dalla Procedura. Se i fatti rientrano anche nel Decreto Whistleblowing, trovano applicazione le relative disposizioni.

11. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può utilizzare il canale esterno istituito presso l'ANAC nei casi e nei limiti previsti dal Decreto Whistleblowing, tenendo conto dell'ambito di applicazione alla Società precisato nel paragrafo 3. Le violazioni per le quali il Decreto ammette la segnalazione esterna nel settore privato comprendono:

1) gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ad appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
2) gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
3) gli atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o a meccanismi diretti a ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
4) gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione europea nei settori indicati nei numeri precedenti.

Resta ferma l'applicazione del Decreto Whistleblowing alle violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea individuate dall'articolo 1, comma 1, ultimo periodo, richiamate nel paragrafo 3, secondo i presupposti previsti dalla disciplina applicabile.

Il Segnalante può ricorrere al canale esterno quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni, tra loro alternative:

- il canale interno non è attivo oppure, anche se attivo, non è conforme all'articolo 4 del Decreto

Whistleblowing;

- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna alla quale non è stato dato seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi per ritenere che una Segnalazione interna non riceverebbe efficace seguito oppure potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondati motivi per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Il Segnalante non deve presentare preventivamente una Segnalazione interna quando ricorre un'altra condizione che legittima il ricorso al canale esterno. Un conflitto di interesse del Comitato o del sostituto non estende, di per sé, la competenza dell'ANAC alle violazioni esclusivamente riconducibili al Decreto 231 o al Modello 231, né alle Segnalazioni Codice Etico estranee all'ambito legale.

Il Segnalante può consultare le istruzioni e accedere al canale esterno attraverso il sito istituzionale dell'ANAC: https://www.anticorruzione.it/whistleblowing.

La divulgazione pubblica costituisce una modalità distinta dalla segnalazione esterna. L'articolo 15 del Decreto Whistleblowing ne riconosce la tutela, nel proprio ambito di applicazione, quando ricorre almeno una delle condizioni previste: il Segnalante ha effettuato le segnalazioni interne ed esterne, o direttamente quella esterna quando consentito, senza ricevere riscontro nei termini sulle misure previste o adottate; ha fondati motivi per ritenere che la Violazione costituisca un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico; oppure ha fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna comporti un rischio di ritorsione o non possa avere efficace seguito per le specifiche circostanze del caso.

La Procedura non limita la possibilità di rivolgersi all'autorità giudiziaria o contabile e non subordina la denuncia a un'autorizzazione aziendale o al previo utilizzo del canale interno. Le tutele del Decreto Whistleblowing si applicano alle denunce soltanto nei casi e alle condizioni previsti dalla legge.

12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società rende le informazioni sulla Procedura chiare, accessibili e facilmente visibili nei luoghi di lavoro e le pubblica in una sezione dedicata del sito internet aziendale. Assicura l'accessibilità anche alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono con essa rapporti compresi nell'ambito della disciplina.

Le informazioni illustrano l'ambito delle Segnalazioni, le modalità scritte e orali, i recapiti riservati del Comitato e del sostituto, la gestione dei conflitti di interesse, i termini di riscontro, le tutele e le condizioni per utilizzare il canale esterno. La Società le rende disponibili anche al momento dell'assunzione e le aggiorna quando modifica la Procedura o l'organizzazione del canale.

Prima di adottare la Procedura e in occasione delle modifiche che incidono sull'assetto del canale, la Società sente le rappresentanze o le organizzazioni sindacali individuate dall'articolo 4, comma 1, del Decreto Whistleblowing e documenta la consultazione. La distribuzione del documento al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ai dirigenti o al medico competente non sostituisce tale adempimento.

La Società inserisce la formazione sul whistleblowing nei piani di formazione del personale in materia di compliance. Assicura inoltre ai componenti del Comitato e al sostituto una formazione specifica e periodicamente aggiornata sulla ricezione e gestione delle Segnalazioni, sui conflitti di interesse, sulle attività istruttorie, sulla riservatezza e sulla protezione dei dati personali. Documenta le attività formative e gli aggiornamenti svolti.