

0. SCOPO

La procedura di whistleblowing è un meccanismo attraverso il quale i dipendenti o altre persone possono segnalare attività illecite o comportamenti non etici all'interno di un'organizzazione in modo confidenziale e protetto.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

La presente procedura disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse o l'integrità dell'amministrazione di EUROCONDOTTE, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La procedura **NON SI APPLICA**:

- a. alle 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b. alle 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.

2. DEFINIZIONI

- «**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 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;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - 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 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;
- «**informazioni sulle violazioni**»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- «**segnalazione**» o «**segnalare**»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

- **«segnalazione interna»:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;
- **«segnalazione esterna»:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;
- **«divulgazione pubblica»** o **«divulgare pubblicamente»:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **«persona segnalante»:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **«facilitatore»:** una 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;
- **«contesto lavorativo»:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
 - **«persona coinvolta»:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **«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;
- **«seguito»:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **«riscontro»:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **«soggetti del settore pubblico»:** le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, anche se quotate;
- **«soggetti del settore privato»:** soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, tutte le imprese che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti,

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019
- D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023,
- G.D.P.R. 679-2016 e D.Lgs.101-2021
- D.Lgs.231-2001

4. OBIETTIVI

Gli obiettivi della presente procedura sono principalmente volti a promuovere la trasparenza, l'etica e la responsabilità all'interno di EUROCONDOTTE. Gli obiettivi principali della presente procedura whistleblowing sono:

- I. Gestire razionalmente la rilevazione di comportamenti, illegali o non etici, Questi a titolo esemplificativo possono essere: frodi, corruzione, discriminazione, molestie, cattiva condotta finanziaria o qualsiasi altro tipo di comportamento dannoso a EUROCONDOTTE;
- II. Promuovere l'etica e l'integrità;
- III. Rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli standard etici applicabili.
- IV. Proteggere i whistleblower. Un obiettivo importante è proteggere coloro che segnalano comportamenti scorretti utilizzando gli strumenti legali e le politiche aziendali per la protezione dei whistleblower per garantire che le persone che denunciano non subiscano ritorsioni o discriminazioni.
- V. Migliorare la gestione interna: Le segnalazioni di whistleblowing possono aiutare le organizzazioni a individuare problemi interni, migliorare i processi decisionali e la gestione. Ciò può contribuire a prevenire futuri problemi e migliorare l'efficienza dell'organizzazione.
- VI. Rafforzare la fiducia pubblica: Il whistleblowing può contribuire a rafforzare la fiducia del pubblico nelle organizzazioni e nelle istituzioni, dimostrando che sono disposte a correggere i propri errori e a rendere conto delle proprie azioni.
- VII. Risolvere problemi interni. La Procedura di whistleblowing è un mezzo efficace per risolvere controversie o problemi interni prima che diventino pubblici o sfocino in azioni legali costose.

In definitiva, il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI mediante la corretta applicazione della presente procedura si prefissa di svolgere un ruolo essenziale:

- nella promozione di comportamenti etici,
- nell'esposizione di comportamenti illegali o non etici e
- nella creazione di un ambiente più trasparente e responsabile all'interno EUROCONDOTTE

5. CHI PUÒ SEGNALARE

La presente procedura indica chi può segnalare un reato o un presunto tale. si applica a:

- i lavoratori subordinati
- i lavoratori autonomi,
- i titolari di un rapporto di collaborazione
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza

La tutela delle persone segnalanti si applica qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a. quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b. durante il periodo di prova;
- c. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

le misure si applicano anche:

- I. ai facilitatori;
- II. alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- III. ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

6. INFORMAZIONE E CONSAPEVOLEZZA:

Tutto il personale operante per EUROCONDOTTE (dipendenti, azionisti, dirigenti, consulenti e altri) sono consapevoli dell'esistenza del programma di whistleblowing e della presente procedura per presentare segnalazioni.

L'informazione è divulgata all'atto dell'assunzione per il nuovo personale oppure con inserimento nel cedolino paga per il personale già operante per EUROCONDOTTE

7. RESPONSABILE DEL WHISTLEBLOWING (GESTORE DELLE SEGNALAZIONI) [Art. 5 D. Lgs. 24-2023]:

EUROCONDOTTE SpA ha nominato MOGICATO FRANCESCO come Responsabile del Whistleblowing indipendente e con l'autorità necessaria per gestire le segnalazioni in modo adeguato.

GESTORE DELLE SEGNALAZIONI al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna deve:

- *rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 gg. (sette giorni) dalla data di ricezione»;*
- *mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni»;*
- *intraprendere un'azione d'indagine diligente in seguito alle segnalazioni ricevute per valutare la sussistenza dei fatti segnalati,» l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate» [art. 2, comma 1, lett. n) D. Lgs. 24-2023];*
- *fornire un riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione».*
- *mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle modalità di utilizzo e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.*

Non spetta al di accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati da EUROCONDOTTE.

Il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI risponde all'Assemblea dei Soci.

Le segnalazioni sono registrate e valutate in modo imparziale.

Il comitato di valutazione (GESTORE DELLE SEGNALAZIONI - ed eventualmente l'Assemblea dei Soci) è incaricato di esaminare le segnalazioni e decidere come procedere.

EUROCONDOTTE può decidere di avviare un'indagine interna quando una segnalazione viene ritenuta valida. Se si conferma il comportamento illecito segnalato, sono adottate le misure correttive necessarie.

8. CREAZIONE DI CANALI DI COMUNICAZIONE SICURI:

EUROCONDOTTE ha fornito alle persone operanti per essa dei canali di comunicazione sicuri e confidenziali attraverso cui le segnalazioni possono essere fatte.

Questi canali sono attualmente strutturati in un unico indirizzo email a cui inviare le segnalazioni:

- <https://eurocondotte.giswb.it/index.html#/>
- *Incontro di persona con il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI*

8.1 Canali di segnalazione interna

EUROCONDOTTE ha attivato i propri canali di segnalazione, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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.

Modalità di segnalazione

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta in modalità informatica attraverso la mail esterna alla rete aziendale oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Le informazioni per effettuare le segnalazioni sono facilmente consultabili sul sito internet della società.

segnalante.

9. OBBLIGO DI RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

EUROCONDOTTE si impegna affinché:

- Le segnalazioni non siano utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
- L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non siano rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni,

espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679.

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679. 3. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

10. PROTEZIONE DEL WHISTLEBLOWER:

Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone, di cui all'articolo 3 D.Lgs. di riferimento, quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a. al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo "Ambito di applicazione oggettivo";
- b. la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto indicato relativamente a Segnalazioni interne, segnalazioni esterne, obbligo di riservatezza e divulgazioni pubbliche.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La disposizione si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni normative

10.1 Divieto di ritorsione

La persona segnalante, indicata al paragrafo 5, non può subire alcuna ritorsione.

Se la persona segnalante è coinvolta in procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere i procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del D.Lgs.24-2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il 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 legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

10.2 Misure di sostegno

È stato istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite dagli enti consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

10.3 Protezione dalle ritorsioni

La persona segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

La persona segnalante che sia stata licenziata a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ha diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

10.4 Limitazioni della responsabilità

La persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segretezza, diverse da:

- informazioni classificate;
- segreto professionale forense e medico e
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali,

o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile non è punibile

Salvo che il fatto costituisca reato, la persona segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono 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 all'articolo 12 del decreto di riferimento e del principio di cui agli artt. 5 §. 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del D.Lgs n. 51 del 2018.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

12. Riesame dell'efficacia del processo di Whistleblowing

Annualmente all'atto del riesame della direzione del Sistema di Gestione Anticorruzione applicato in azienda e nel rapporto annuale del GESTORE DELLE SEGNALAZIONI è formalizzata l'esito della revisione del processo whistleblowing.

All'atto della revisione è valutata:

- L'adeguatezza della presente procedura al processo avviato;
- l'efficacia del processo i whistleblowing
- la necessità di aggiornamento della presente procedura e/o apportare ulteriori eventuali miglioramenti necessari.