



LINEE GUIDA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)

| | |
|---|----|
| PREMESSA..... | 4 |
| 1. OGGETTO E SCOPO DEL DOCUMENTO | 4 |
| 2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONI | 5 |
| 3. LE SEGNALAZIONI..... | 6 |
| 3.1 Oggetto della Segnalazione..... | 6 |
| 3.2 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati..... | 7 |
| 3.3 Forma e contenuti minimi della Segnalazione | 8 |
| 3.4 Segnalazioni vietate: condotte che non possono essere segnalate | 8 |
| 4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE..... | 9 |
| 5. PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE EX D. LGS. 231/01..... | 9 |
| 5.1 Invio della Segnalazioni attraverso i canali previsti | 9 |
| 6. SEGNALAZIONE INTERNA..... | 10 |
| 6.1 Destinatari della segnalazione interna..... | 10 |
| 6.2 Valutazione preliminare della Segnalazione..... | 10 |
| 6.3 Fase di verifica e indagini interne | 10 |
| 6.4 Conclusione della fase di verifica..... | 11 |
| 6.5 Reporting ai vertici aziendali..... | 11 |
| 6.6 Segnalazione rilevante e trattabile riguardante i vertici aziendali..... | 12 |
| 6.7 Piattaforma web per la gestione della segnalazione | 12 |
| 6.8 Segnalazioni anonime..... | 12 |
| 7. SEGNALAZIONI ESTERNE AD ANAC | 12 |
| 8. DIVULGAZIONI PUBBLICHE | 13 |
| 9. PRINCIPI GENERALI E TUTELE..... | 13 |
| 9.1 Tutela del Segnalante..... | 13 |
| 9.2 Tutela del Segnalato..... | 13 |
| 9.3 Riservatezza della Segnalazione | 14 |
| 9.4 Trattamento dei dati personali | 14 |
| 9.5 Cosa non può fare il Gestore delle Segnalazioni | 14 |
| 10. FORMAZIONE E INFORMAZIONE | 15 |
| 11. VIOLAZIONE DELLA SEGUENTE PROCEDURA..... | 15 |
| 12. ISTRUZIONI OPERATIVE | 15 |
| 12.1 Accesso del Segnalante alla piattaforma whistleblowing..... | 15 |
| 12.1.1 Segnalazione con registrazione..... | 16 |
| 12.1.2 Accesso all'area riservata..... | 16 |
| 12.1.3 Creazione ed invio della segnalazione in modalità riservata..... | 16 |
| 12.1.4 Ricezione della segnalazione..... | 17 |



| | | |
|--------|---|----|
| 12.1.5 | <i>Segnalazione senza registrazione (c.d. modalità anonima)</i> | 17 |
| 12.2 | Gestione della segnalazione..... | 17 |
| 12.2.1 | <i>Verifica della fondatezza della segnalazione</i> | 17 |
| 12.2.2 | <i>Esito della segnalazione</i> | 18 |
| 12.2.3 | <i>Avvio della procedura disciplinare</i> | 18 |
| 12.3 | Forme di tutela del Whistleblower | 18 |
| 12.3.1 | <i>Divieto di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Whistleblower</i> | 19 |
| 12.3.2 | <i>Limiti alla tutela del segnalante</i> | 19 |
| 12.3 | Disposizioni finali..... | 19 |
| 12.4 | Riferimenti normativi e regolamentari | 19 |

PREMESSA

La Legge n. 179/2017 (“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” c.d. “Whistleblowing”) ha modificato l’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prevedendo l’implementazione di garanzie e tutele per coloro che effettuano segnalazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o ad eventi o comportamenti in violazione del Codice Etico della Società (di seguito “Codice Etico” o solo “Codice”), del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo “Modello 231”) adottato da EGM S.p.A. (di seguito anche “EGM” o la “Società”) e più in generale anche la segnalazione di violazioni delle disposizioni normative Nazionali e dell’Unione. Alla luce di quanto sopra, tenendo conto della Nota illustrativa su “La disciplina in materia di whistleblowing” pubblicata da Confindustria nel Gennaio 2018 e delle integrazioni intervenute con il D. Lgs. 24/2023, in particolare con l’introduzione degli obblighi previsti nell’art. 4 “Canali di segnalazione interna”, EGM è intervenuta sui contenuti del Modello 231, rivedendone il sistema di gestione delle segnalazioni, come meglio si articolerà nei successivi paragrafi del documento. Il richiamato decreto D. Lgs. 24/2023 *disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.*

Il **whistleblowing** è la **procedura volta a incoraggiare le segnalazioni e a tutelare**, proprio in ragione della sua funzione, sia l’azienda sia colui che procede alla segnalazione.

Con l’espressione **whistleblower** si fa riferimento a **colui che segnala** agli organi legittimati ad intervenire, **violazioni che ledono l’interesse o l’integrità della Società**, favorendo l’emersione di fattispecie di illecito.

1. OGGETTO E SCOPO DEL DOCUMENTO

La procedura whistleblowing disciplina l’invio e la gestione delle segnalazioni con lo scopo di:

- Supportare la Società nell’efficace gestione di eventuali condotte contrarie agli standard etici aziendali ed alla normativa oggetto di segnalazione;
- Garantire un’adeguata tutela del segnalante (c.d. whistleblower) ed al segnalato;
- Incentivare le segnalazioni e promuovendo un corretto ricorso all’istituto;
- Fornire al whistleblower (segnalante) chiare indicazioni operative circa l’utilizzo della piattaforma, evidenziando nel contempo le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

Per tali fini, EGM si impegna a rimuovere quei fattori che possono ostacolare o disincentivare l’utilizzo dello strumento del whistleblowing da parte di soggetti che, nell’ambito del contesto lavorativo siano venuti a conoscenza di condotte illecite o altre violazioni previste dalla normativa, e omettano di segnalarle per timore di subire ripercussioni e conseguenze pregiudizievoli, o abbiano dubbi in merito alle regole da seguire.

Al fine di rafforzare ulteriormente lo strumento del whistleblowing, coerentemente con i contenuti delle “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” approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 Luglio 2023, EGM si è dotata di una piattaforma informatica di un fornitore esterno, per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing che permette l’invio di segnalazioni a soggetti sia interni sia esterni alla Società, garantendo altresì la tutela della riservatezza dell’identità e del contenuti della segnalazione. Inoltre, EGM avendo adottato il Modello ex D. Lgs. 231/2001, ha ritenuto di integrare nella piattaforma whistleblowing il canale di segnalazione riguardante le condotte illecite rilevanti anche ai fini 231, in linea con l’art. 6 c. 2 del D. Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni di whistleblowing possono essere inoltrate tramite la suddetta piattaforma informatica (c.d. piattaforma whistleblowing), accedendo sia dalla sezione “Whistleblowing” presente sulla home page del sito web istituzionale di EGM, sia direttamente dall’indirizzo seguente: <https://whistlesblow/it/c/egm-spa/1>.

La presente procedura, in estrema sintesi, rappresenta le forme di tutela che vengono garantite all’autore della segnalazione conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di whistleblowing.

A tale fine, il presente documento:

- definisce l’ambito di applicazione, le definizioni della Procedura;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni e i contenuti delle stesse;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione e le Segnalazioni vietate;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati;
- definisce i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo delle Segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle Segnalazioni di violazione spetta al Gestore delle Segnalazioni.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONI

La Procedura si applica a EGM S.p.A., in particolare, i Destinatari della Procedura sono riconducibili ai Destinatari del Modello 231 approvato dalla Società, così come identificati nel Modello e, più precisamente, gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti e i collaboratori (ivi compresi i lavoratori a progetto), gli agenti, i procacciatori e i dealer della Società, i consulenti, gli appaltatori nonché il componente l’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenente alle categorie summenzionate ed i Destinatari del Codice Etico.

A seguire le Definizioni della Procedura.

| Termine utilizzato | Descrizione |
|--|---|
| Società | EGM S.p.A. |
| Whistleblowing | Istituto finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all’interno della Società, di illeciti da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (whistleblower), uno specifico regime di tutele. |
| Violazioni | Comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società. |
| Modello 231 | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società. |
| Codice Etico | Codice Etico adottato dalla Società contenente gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a cui ogni Destinatario deve uniformarsi nello svolgimento delle attività lavorative. |
| Soggetto Segnalante (o “whistleblower”) | La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del contesto lavorativo, nonché i destinatari del Modello 231 e del Codice Etico. |

| Termine utilizzato | Descrizione |
|--|---|
| Soggetto Segnalato (o “Segnalato”) | La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione, 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 della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo di esempio, possono rientrare tra le misure discriminatorie o ritorsive il licenziamento, la sospensione, il mutamento di funzioni, azioni disciplinari, ecc. |
| 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. |
| Tutele del Whistleblower | L’insieme delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 in favore del whistleblower, qualora ricorrano tutte le condizioni necessarie. I tipi di tutela previsti dalla norma sono: <ul style="list-style-type: none"> - la tutela della riservatezza dell’identità del segnalante; - la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dalla Società a causa della segnalazione effettuata; - limiti alle responsabilità del segnalante. |
| Piattaforma di whistleblowing | Strumento informatico adottato da EGM per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing, a cui si accede tramite l’indirizzo https://whistlesblow/it/c/egm-spa/1 , ovvero tramite apposita sezione “Whistleblowing” presente sulla home page del sito istituzionale di EGM. |
| Responsabile | Il o i Soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni inoltrate alla Società, individuati nel Presidente del CdA e nel Referente alla Compliance. Per le violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il soggetto preposto informa tempestivamente l’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001. |
| Segnalazione di violazione (cd Segnalazione) | Comunicazione effettuata dal Soggetto Segnalante, in maniera anonima o non, in forma scritta, attraverso il canale di segnalazione previsto dalla presente Procedura, di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o fatti o comportamenti in violazione (presunta o effettiva) del Modello 231 e/o Codice Etico di cui sia venuto a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro. |
| Segnalazione anonima | Qualsiasi segnalazione in cui non siano indicate le generalità del Segnalante. |

3. LE SEGNALAZIONI

3.1 Oggetto della Segnalazione

I Soggetti Segnalanti possono comunicare informazioni relative a:

- Condotte illecite, presunte o effettive riconducibili a qualunque reato o tentativo di reato, ivi inclusi quelli richiamati nel D. Lgs. 231/2001. Ad esempio corruzione di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati, false

comunicazioni sociali, riciclaggio, frode in commercio, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, reati di criminalità informatica, reati tributari.

- Violazioni, presunte o effettive, del Modello 231 e/o del Codice Etico riconducibili a violazioni del Modello e/o del Codice Etico (ancorché non integranti le fattispecie dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01).

3.2 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di condotte e/o comportamenti rilevanti:

- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- comportamenti finalizzati ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- fornire una somma di denaro o altra utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- fornire o promettere denaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- falsificazione di note spese allo scopo di creare provviste per attività illegali (es. rimborso "gonfiato" o rimborso per falsa trasferta);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o Nazionali, relativi ai seguenti settori:
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - tutela dell'ambiente;
- 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 i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulla Società;
- condotte in violazione di Policy o Procedure di EGM (incluse quelle riconducibili al Modello 231);

Al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità Giudiziaria, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

Nel caso in cui il Segnalante abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta quale legittima o meno, ne potrà parlare informalmente con il proprio responsabile e/o con il referente aziendale con cui collabora o con l'Organismo di Vigilanza, che tratteranno tale confronto come confidenziale.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

3.3 Forma e contenuti minimi della Segnalazione

Le Segnalazioni devono includere una descrizione dettagliata dei fatti ed eventuali documenti a supporto delle stesse al fine di consentire un'adeguata comprensione e valutazione di attendibilità delle stesse; non possono, pertanto, riguardare meri sospetti o semplici notizie riferite da terzi. Non è necessario che il Soggetto Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze ed in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, è sufficiente che lo ritenga altamente probabile. Se la Segnalazione ha ad oggetto possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (reati o tentativi di reato) si rammenta che esse dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi (ossia non suscettibili di diversa interpretazione) e concordanti (ovvero confluenti nella medesima direzione). La Segnalazione deve riportare la descrizione dell'accaduto: una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo, ecc.).

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- il Soggetto Segnalato e gli eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- se in possesso, allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Al fine di incoraggiare le segnalazioni, potranno essere prese in considerazione le Segnalazioni di violazione anche anonime che dimostrino serietà e credibilità della questione sollevata, nonché la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili.

Con l'avvio del processo di inserimento della segnalazione sulla piattaforma, il sistema genera in automatico un codice numerico che consentirà al Segnalante di interrogare lo stato della propria segnalazione, richiesta di informazioni aggiuntive laddove necessarie ed interloquire anche in forma anonima, con il gestore della Segnalazione.

3.4 Segnalazioni vietate: condotte che non possono essere segnalate

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni contenenti lamentele personali.

Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni vietate la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società potrebbero non essere garantite. Nello specifico, pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

- la segnalazione non deve contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false e che, in generale, la stessa

non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato;

- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile, disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, di segnalazione opportunistica e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il Segnalato.

Il whistleblowing non riguarda le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale poiché la ratio dell'istituto del whistleblowing attiene alla tutela dell'integrità della Società. E' necessario che il segnalante dichiari la presenza di un eventuale interesse privato collegato alla segnalazione e circostanzi, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di valutarne la fondatezza.

4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti, fatti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. Pertanto assume rilevanza l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e la Società, relazione che riguarda attività lavorative – indipendentemente dall'inquadramento contrattuale – presenti o anche passate.

Le persone che possono quindi avviare il processo di selezione sono:

- i lavoratori dipendenti;
- i lavoratori durante il periodo di prova;
- i partecipanti ad un processo di selezione del personale, se le informazioni sono state acquisite durante il suddetto processo o successivamente nelle fasi precontrattuali;
- ex lavoratori, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso EGM;
- i lavoratori o i collaboratori che forniscono ad EGM beni o servizi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso EGM;
- i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso EGM;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

5. PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE EX D. LGS. 231/01

Viene di seguito descritto, nelle sue specifiche fasi, il processo di gestione delle Segnalazioni.

5.1 Invio della Segnalazioni attraverso i canali previsti

Ai sensi dell'art. 4 c. 3 del D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta, attraverso lo strumento informatico a cui si accede tramite l'indirizzo <https://whistlesblow/it/c/egm-spa/1>, ovvero tramite apposita sezione "Whistleblowing" presente sulla home page del sito istituzionale di EGM.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, il sistema genera in automatico un codice numerico (codice segnalazione e password) che permetterà al segnalante di:

- accedere alla segnalazione direttamente;
- visualizzare lo stato di avanzamento della segnalazione;
- interloquire, anche in forma anonima, con il gestore della segnalazione;
- inserire o allegare ulteriori informazioni, dati, documenti, che ritiene utili al completamento della segnalazione.

6. SEGNALAZIONE INTERNA

6.1 Destinatari della segnalazione interna

Per effettuare una segnalazione in forma scritta, l'utente (whistleblower) deve necessariamente collegarsi alla piattaforma <https://whistlesblow/it/c/egm-spa/1> dove verrà guidato attraverso un percorso standard inserendo tutti i dati obbligatori previsti.

La piattaforma garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la sicurezza dei dati comunicati attraverso l'utilizzo della crittografia.

La segnalazione, inoltrata attraverso la piattaforma web, sarà ricevuta dal gestore della segnalazione, automaticamente, unico destinatario interno per legge a ricevere e gestire la segnalazione.

Laddove la segnalazione appare, ad una prima valutazione sommaria, di eventuale rilevanza sul piano D. Lgs. 231/01, il gestore della segnalazione – se diverso – informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e ne condivide la segnalazione.

Qualora il gestore della segnalazione si trovi in posizione di conflitto di interessi, la gestione della segnalazione sarà di competenza esclusiva dell'Organismo di Vigilanza.

6.2 Valutazione preliminare della Segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni provvede tempestivamente all'analisi preliminare della Segnalazione, c.d. valutazione preliminare.

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, provvede a rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione.

Il gestore della segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può interloquire e chiedere al whistleblower di integrarla, sempre attraverso la piattaforma, o anche di persona ove il segnalante acconsenta.

La segnalazione sarà considerata inammissibile e verrà archiviata se si verificano contemporaneamente o singolarmente, le seguenti circostanze:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società o manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2 c. 1 lettera a) del D. Lgs. 24/2023;
- b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Il termine per l'esame preliminare è di 7 (sette) giorni lavorativi a decorrere dalla data di invio della segnalazione sulla piattaforma. Entro il predetto termine di 7 giorni, dalla ricezione della segnalazione, viene comunicato al segnalante un avviso di ricevimento.

6.3 Fase di verifica e indagini interne

Se la Segnalazione ricevuta è stata classificata come rilevante e trattabile, il Gestore delle Segnalazioni procederà con l'avvio delle verifiche ed indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati. Il Gestore delle Segnalazioni si riserva quindi la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria: tale processo potrà essere gestito tramite la stessa piattaforma web o anche di persona. Nell'ambito dell'attività istruttoria il Gestore delle

Segnalazioni si avvarrà del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della Segnalazione. In tali circostanze, i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria sono chiamati al rispetto della Procedura, ivi incluso l'obbligo di riservatezza.

Nell'ipotesi di segnalazione che ha rilevanza sul piano 231, il Gestore della Segnalazione informa e collabora con l'Organismo di Vigilanza per l' svolgimento dell'istruttoria.

Il Gestore della Segnalazione tiene traccia dell'attività svolta e, tramite piattaforma, fornisce informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla Procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare adottato e richiamato anche nel Modello 231 o nel Codice Etico.

6.4 Conclusione della fase di verifica

All'esito della fase di verifica, il Gestore delle Segnalazioni predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte, relativamente a ciascuna Segnalazione, al responsabile della Funzione aziendale interessata dai contenuti della stessa. Qualora il Gestore delle Segnalazioni non ravvisi la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella Segnalazione e/o comunque alcuna violazione rilevante ai sensi del Modello 231 o del Codice Etico, provvede ad archiviare la Segnalazione, motivandone le ragioni.

Qualora invece il Gestore della Segnalazione ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione, sarà opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni – Ufficio Legale – o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le finalità svolte e avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi la predetta segnalazione, da quel momento, agiranno nel rispetto del trattamento dei dati in conformità al GDPR ed al D. Lgs. 24/2023.

6.5 Reporting ai vertici aziendali

Completata l'attività di verifica di cui ai precedenti paragrafi, qualora la segnalazione risulti fondata, il Gestore della Segnalazione provvederà a redigere un rapporto finale, contenente una descrizione dei fatti e delle conclusioni raggiunte, per la valutazione delle successive azioni da porre in essere tra quelle di seguito riportate, da valutare in relazione a quanto emerso nel corso della fase di istruttoria:

1. comunicare l'esito dell'accertamento al Presidente del CdA, l'esito dell'accertamento per l'attivazione del procedimento disciplinare;
2. comunicare l'esito dell'accertamento al Presidente del CdA, l'esito dell'accertamento per le eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della Società (es. denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, adozione di nuove procedure aziendali o modifica/integrazione di quelle esistenti, modifiche organizzative, ecc.);
3. comunicare all'OdV l'esito dell'accertamento per le verifiche di competenza;
4. presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente qualora si trattasse di condotta penalmente rilevante.

Al termine dell'istruttoria, il Gestore della Segnalazione, tramite la piattaforma informatica, fornisce riscontro al Segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Per la definizione della fase di istruttoria il termine di 3 (tre) mesi che decorrono dalla data di avviso di ricevimento o,

in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla data di presentazione della segnalazione.

In ogni caso, tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno nella reportistica periodica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

6.6 Segnalazione rilevante e trattabile riguardante i vertici aziendali

In caso di Segnalazione rilevante e trattabile riguardante soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, il Gestore delle Segnalazioni coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione, al fine di coordinare e definire il processo di indagine. In caso di Segnalazione rilevante e trattabile che riguarda il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ovvero uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, il Gestore delle Segnalazioni ne dà comunicazione al Collegio Sindacale.

6.7 Piattaforma web per la gestione della segnalazione

La piattaforma utilizzata per la gestione delle segnalazioni non permette al Gestore della Segnalazione di visualizzare i dati del segnalante, che restano criptati per tutta la durata della verifica.

Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto segnalato, il Gestore della Segnalazione, sempre attraverso la piattaforma web, potrà richiedere l'accesso alle generalità del segnalante, di default nascoste.

Le segnalazioni interne 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.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse.

6.8 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni interne che pervengono alla Società tramite qualsiasi altro canale (piattaforma, posta elettronica, servizio postale, diffusione di materiale in azienda, ecc.), da cui non è possibile ricavarne l'identità del Segnalante, sono considerate anonime. A fronte delle tutele che il legislatore riconosce al whistleblower che dichiara la propria identità, la segnalazione anonima se circostanziata, che riguardi fatti di particolare rilevanza o gravità, priva di manifesta portata strumentale ed emulativa ovvero di contenuti diffamatori o calunniosi, sarà comunque parificata ad una denuncia qualificata. In tale circostanza, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, il Gestore delle Segnalazioni effettuerà ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione dei soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

In nessun caso sono consentite attività di verifica svolte in maniera lesiva della dignità e riservatezza del dipendente, tantomeno sono consentite verifiche arbitrarie, non imparziali e inique, tali da screditare il dipendente o da comprometterne il decoro davanti ai colleghi.

La valutazione delle successive azioni da porre in essere, sulla base degli esiti delle segnalazioni anonime, ove circostanziate, seguono quanto descritto nei precedenti paragrafi.

7. SEGNALAZIONI ESTERNE AD ANAC

Il whistleblower può effettuare una segnalazione esterna ad AAC, attraverso il canale dedicato e secondo le indicazioni fornite dall'Autorità se, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

1. la persona Segnalante **ha già effettuato una segnalazione interna** alla Società e la stessa non ha avuto seguito;
2. la persona Segnalante ha fondati motivi da ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa **non sarebbe dato efficace seguito** ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

3. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**.

8. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il whistleblower può effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

1. la persona Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti o adottate misure per dare seguito alle segnalazioni;
2. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Il Decreto prevede comunque che restano ferme le norme del segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

9. PRINCIPI GENERALI E TUTELE

9.1 Tutela del Segnalante

La corretta gestione del sistema di Whistleblowing è finalizzata a supportare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno della Società. Tale scopo può essere raggiunto solo se i Segnalanti hanno a disposizione non solo appositi canali di comunicazione, ma anche la certezza di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti della Società o di rischiare di vedere la propria segnalazione inascoltata. La Società a tale scopo tutela il Segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità e prevedendo espressamente il divieto di condotte, dirette o indirette, ritorsive o discriminatorie per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, quali l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dello stesso, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante può essere denunciata alle competenti Autorità.

Inoltre, si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater D. Lgs. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Allo stesso modo, sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante che trovi la sua causa nella Segnalazione stessa; è in capo alla Società l'onere della prova in merito all'estraneità, rispetto alla Segnalazione, delle misure discriminatorie o ritorsive eventualmente adottate. Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il Segnalante che ha effettuato la Segnalazione in buona fede non potrà essere sanzionato. Viceversa potrà essere sanzionato il Segnalante che ha effettuato la Segnalazione con dolo o colpa grave qualora le segnalazioni si rivelino infondate. In tal caso, da un lato, la Società applicherà al Segnalante le misure indicate nel Sistema Disciplinare adottato dalla Società, dall'altro saranno messe a disposizione del soggetto accusato le evidenze del procedimento medesimo, affinché questi possa tutelarsi nelle opportune sedi.

9.2 Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del sistema di Segnalazione e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la

divulgazione di dati personali sensibili del Segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, la Procedura prevede delle misure a tutela anche del Segnalato. A tale scopo, come previsto al paragrafo 3.4, sono rigorosamente vietate le Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o caluniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante. Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono prese dai vertici aziendali e in ogni caso da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

9.3 Riservatezza della Segnalazione

La Società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Soggetto Segnalante (qualora si tratti di segnalazioni nominative) e del Segnalato, nonché della documentazione allegata alla stessa. Pertanto, le informazioni disponibili non possono essere rivelate, se non a persone direttamente coinvolte nel processo di valutazione ed indagine. Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del Soggetto Segnalante può non essere garantita invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave;
- l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione ad indagini (indagini penali, tributarie o amministrative o di altra natura) o ispezioni di organi di controllo.

9.4 Trattamento dei dati personali

Si precisa inoltre che i dati personali del Segnalante, del Segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) n. 2016/679 e al D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- il Segnalante ha a disposizione una Informativa che specifica, tra l'altro, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, i destinatari dei dati personali comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione, eventuale trasmissione di dati verso Paesi UE o extra-UE e i diritti con riferimento al trattamento dei propri dati personali;
- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti;
- il conferimento dei dati personali ha natura facoltativa e l'eventuale mancato conferimento degli stessi potrebbe comportare l'impossibilità di procedere con l'esame e la gestione della segnalazione;
- sono adottate le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità con la normativa vigente;
- in tema di esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy) nell'ambito del processo di Whistleblowing, ovvero in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante.

9.5 Cosa non può fare il Gestore delle Segnalazioni

Il Gestore delle Segnalazioni, nell'ambito del processo di gestione delle Segnalazioni, in base alla normativa attualmente vigente:

- NON tutela diritti ed interessi individuali;
- NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del Segnalante;
- NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia;
- NON fornisce consulenza al Segnalante.

10. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

EGM S.p.A. riconosce la formazione e l'informazione dei dipendenti in tema di Whistleblowing quali strumenti fondamentali per l'attuazione della Procedura, avendone approfondito i contenuti e le tutele a carico del Segnalante, nel corso dei protocolli di formazione previsti nel Modello 231. La Procedura è pubblicata nel sito www.egmspa.com.

11. VIOLAZIONE DELLA SEGUENTE PROCEDURA

Qualsiasi violazione della Procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito nel Sistema Disciplinare del Modello 231 o del Codice Etico. In particolare si evidenzia che, al fine di garantire la tutela del Segnalante, il Sistema Disciplinare del Modello 231 prevede che siano sanzionati atti di ritorsione o discriminatori posti in essere nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, o di una violazione del Modello o del Codice Etico così come eventuali violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante. Anche l'ipotesi di Segnalazione che si riveli infondata, effettuata con dolo o colpa grave, potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società in conformità al Sistema Disciplinare. Per maggiori dettagli si rinvia al Sistema Disciplinare riportato nel Modello 231 o richiamato nel Codice Etico.

12. ISTRUZIONI OPERATIVE

Le segnalazioni di whistleblowing possono essere inoltrate tramite la piattaforma informatica (c.d. piattaforma whistleblowing), accedendo sia dalla sezione "Whistleblowing" presente sulla home page del sito istituzionale di EGM SpA, sia dal seguente collegamento: <https://egmspa.whistleblowing.name>.

In via eccezionale e residuale, è prevista la possibilità di inviare segnalazioni tramite servizio postale al seguente indirizzo: Responsabile segnalazioni o Organismo di Vigilanza 231, presso EGM SpA, Via Udine n. 3/5 – 73055 Racale (LE); in busta chiusa riportante la dicitura "**RISERVATA PERSONALE**". In tale ultimo caso, al fine di attivare le garanzie proprie dell'istituto del whistleblowing, occorre che la segnalazione sia corredata di una copia del documento di identità del Segnalante. La segnalazione cartacea ricevuta sarà presa in carico esclusivamente dal Gestore delle segnalazioni, che provvederà a registrarla sulla piattaforma informatica dedicata alla gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

La segnalazione potrà essere nominativa o anonima e dovrà contenere le informazioni relative ai seguenti campi: tipologia segnalante; oggetto; natura illecito; autori illecito; persone coinvolte; luoghi in cui si sono consumati gli illeciti; data presunta di accadimento. L'indicazione di tali informazioni rappresenta un requisito necessario al fine di istruire la pratica e di avviare le dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione. Le segnalazioni che non dovessero presentare i contenuti minimi, saranno archiviate.

12.1 Accesso del Segnalante alla piattaforma whistleblowing

In maniera riservata e sicura, il Segnalante ha la possibilità di accedere alla pagina iniziale della piattaforma di whistleblowing (<https://egmspa.whistleblowing.name>). In questo contesto, il Segnalante può utilizzare una delle due modalità consentite dal sistema del l'inserimento della segnalazione:

1. Segnalazione con registrazione (c.d. modalità riservata), che consente l'invio di una segnalazione nominativa con gestione riservata dell'identità del Segnalante;

2. Segnalazione senza registrazione (c.d. modalità anonima), che consente l'invio di una segnalazione il cui autore non risulta identificato/identificabile.

12.1.1 Segnalazione con registrazione

Il Segnalante, in caso di ricorso alla modalità riservata, effettua la registrazione al sistema compilando i campi obbligatori (username, e-mail, password, ecc.) ed inserendo, in allegato, la scansione del proprio documento di identità. Relativamente ai campi obbligatori, di seguito si riportano alcune indicazioni operative da osservare al momento della registrazione:

- Username, inserire un testo a piacere, che potrebbe essere anche l'indirizzo email (si suggerisce di prendere nota così come per la password);
- E-mail, inserire un indirizzo e-mail (si consiglia di non inserire indirizzi di posta certificata), il quale sarà necessario per confermare la registrazione alla piattaforma e per ricevere le notifiche di sistema;
- Password, inserire una password composta da almeno 8 caratteri di lunghezza, di cui 1 lettera maiuscola, 1 lettera minuscola, 1 numero ed 1 carattere speciale. La password dovrà poi essere confermata nel campo successivo.

Per procedere con la conferma della registrazione, sarà necessario:

1. Prestare, tramite apposito flag, la dichiarazione di consapevolezza della responsabilità in caso di dichiarazioni mendaci e di veridicità ed esattezza dei dati inseriti e trasmessi attraverso la piattaforma (ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. 445 del 28 Dicembre 2000);
2. Prendere visione dell'informativa privacy sul trattamento dei dati personale (ai sensi dell'art. 13 del GDPR).

Al termine della procedura di registrazione, il sistema invia una e-mail all'indirizzo di posta elettronica indicato dal segnalante contenente il link per l'attivazione dell'account.

12.1.2 Accesso all'area riservata

Il Segnalante, dopo aver attivato l'account, effettua l'accesso alla propria area riservata tramite la pagina iniziale della piattaforma (<https://egmspa.whistleblowing.name>) inserendo le credenziali scelte in fase di registrazione (username e password) e cliccando sul tasto "Accedi". Dalla propria area riservata è possibile inviare una segnalazione, seguirne l'iter e comunicare attraverso apposito sistema interno di messaggistica con il Gestore della segnalazione. Per ogni segnalazione verrà generato in automatico, dal sistema, un codice identificativo univoco, per ogni nuovo accesso, sarà sufficiente digitare il codice per richiamare i contenuti della segnalazione per continuare con la compilazione.

12.1.3 Creazione ed invio della segnalazione in modalità riservata

Il Segnalante effettua l'accesso alla propria area riservata, clicca sull'icona "Nuova Segnalazione" e procede alla creazione della segnalazione di whistleblowing come di seguito:

- Compila i campi obbligatori, contrassegnati con un asterisco;
- Allega ulteriori documenti a supporto dei contenuti della segnalazione (facoltativo).

Completato l'inserimento di tali dati, il Segnalante procede con l'invio della segnalazione. Il sistema inoltrerà al Segnalante una notifica automatica a conferma dell'avvenuto invio. Si evidenzia che il Segnalante ha sempre la possibilità di integrare le informazioni inserite nella segnalazione iniziale, anche in un momento successivo, richiamando direttamente la segnalazione attraverso l'inserimento del codice generato nella fase precedente. Inoltre la piattaforma consente un'interazione attiva tra Segnalante e Gestore della segnalazione attraverso l'utilizzo di

un'apposita area messaggi. Il Gestore potrà, quindi, richiedere direttamente al Segnalante, anche qualora resti anonimo, ulteriori informazioni o documenti ritenuti utili per l'adeguata valutazione della segnalazione. Tale servizio di messaggistica garantisce il rispetto della tutela dell'identità del Segnalante.

Tutti i contenuti (segnalazione, allegati e messaggi) sono archiviati all'interno della piattaforma in modo criptato e sono visibili soltanto agli utenti che hanno le chiavi di accesso, specificatamente il Segnalante e il Gestore della segnalazione.

12.1.4 Ricezione della segnalazione

Il Gestore della segnalazione riceve dal sistema una notifica automatica (tramite e-mail) di avvenuta ricezione di una nuova segnalazione. Con tale comunicazione il Gestore della segnalazione è informato esclusivamente dell'avvenuto inoltro della segnalazione, ma non viene a conoscenza di alcuna informazione/elemento costitutivo della stessa, tantomeno dell'identità del segnalante.

12.1.5 Segnalazione senza registrazione (c.d. modalità anonima)

Il Segnalante accedendo alla pagina iniziale della piattaforma (<https://whistleblow/it/c/egm-spa/1>), può procedere all'inserimento di una segnalazione anonima, senza previa registrazione sulla piattaforma. Il Segnalante viene rimandato direttamente al form della segnalazione, dove procede alla compilazione dei campi indicati ed eventualmente allega documenti in suo possesso.

In seguito all'inoltro della segnalazione anonima, il sistema rilascia automaticamente un codice utilizzabile per seguire l'iter della segnalazione, ovvero per accedere all'area messaggi della piattaforma.

Si evidenzia che le segnalazioni anonime non rientrano nel campo di applicazione della L. 179/2017 e pertanto non godono delle specifiche tutele che la legge riconosce alle segnalazioni nominative. Si precisa inoltre che le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione esclusivamente qualora risultino particolarmente circostanziate e conferenti. Sarà comunque possibile indicare la propria identità sia all'atto dell'invio della segnalazione che in un secondo momento, anche tramite l'area messaggi.

12.2 Gestione della segnalazione

Il Gestore della segnalazione, una volta ricevuta sulla propria e-mail la notifica di avvenuta ricezione di una segnalazione, accede alla piattaforma e prende in carico la segnalazione. Il sistema automaticamente evidenzia con una spunta di colore verde, l'avvenuta visione della segnalazione, che sarà così visualizzata anche dal Segnalante.

Il Gestore della segnalazione, dalla propria area riservata può gestire la segnalazione tramite le funzionalità della piattaforma, come di seguito:

- Aprire un fascicolo, interagire con il Segnalante anche al fine di richiedere ulteriori informazioni o documenti, sempre preservandone l'identità;
- Gestire lo stato della segnalazione;
- Comunicare al Segnalante un riscontro in merito all'esito della segnalazione.

In caso di segnalazione ricevuta attraverso mezzo differente dalla piattaforma informatica, ovvero tramite servizio postale o di persona, il Gestore della segnalazione procede a registrare tale segnalazione sulla piattaforma, attraverso la creazione della stessa, compilando i campi ed eventualmente allegando i documenti forniti dal segnalante.

12.2.1 Verifica della fondatezza della segnalazione

Il Gestore della segnalazione, a cui è affidata la gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti

segnalati.

A tal fine, il Gestore della segnalazione potrà avvalersi di altre funzioni interne o del supporto di una consulenza esterna, qualora risulti necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica, nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell'esercizio dell'attività cui lo stesso Gestore della segnalazione è tenuto.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiscono la massima tempestiva collaborazione e sono tenute agli stessi obblighi di riservatezza ed imparzialità.

Per le segnalazioni che hanno rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/01, il Gestore della segnalazione informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza ai fini della relativa istruttoria.

12.2.2 Esito della segnalazione

Il Gestore della segnalazione, qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti infondata, provvederà ad archivarla dandone comunicazione al segnalante, in base alle modalità utilizzate per l'inoltro della segnalazione.

Qualora all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, in relazione alla natura della violazione, il Gestore della segnalazione provvederà a:

1. Comunicare l'esito dell'accertamento, tramite relazione ufficiale, alla Direzione per l'attivazione del procedimento disciplinare;
2. Valutare le eventuali ulteriori azioni a tutela della Società, es. denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, adozione di nuove procedure aziendali o modifica/integrazione di quelle vigenti, modifiche organizzative, ecc.;
3. Informare il Segnalante, tramite piattaforma informatica o servizio postale, circa l'esito della verifica di fondatezza della segnalazione;
4. Presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente qualora si trattasse di condotta penalmente rilevante.

Per le violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, il Gestore della segnalazione informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

12.2.3 Avvio della procedura disciplinare

La Direzione della Società, ricevuta la comunicazione da parte del Gestore della segnalazione, si attiva per l'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso l'eventuale avvio del procedimento disciplinare, in conformità alla regolamentazione interna ed esterna, come richiamato anche nel Modello ex D. Lgs. 231/01.

12.3 Forme di tutela del Whistleblower

L'identità del Whistleblower non può essere rivelata e pertanto viene protetta in ogni ambito legato alla segnalazione.

Nel procedimento penale, l'identità del segnalante è protetta nei modi e nei tempi previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere mai rivelata, fatto salvo il caso in cui sia lo stesso segnalante a prestare consenso espresso. Resta fermo l'obbligo, per tutti coloro che ricevono l'informazione, in quanto coinvolti nella gestione della segnalazione ovvero del procedimento disciplinare, di tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La segnalazione del Whistleblower è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/90 e s.m.i., nonché alle altre forme di accesso previste dall'ordinamento. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione, né di copia da parte del richiedente, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24 c. 1 l. a)

della L. 241/90.

12.3.1 Divieto di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Whistleblower

Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il soggetto tutelato (dipendente o collaboratore, ecc.) che, nell'interesse dell'integrità della Società, effettua una segnalazione al Gestore della segnalazione, all'OdV o all'ANAC o denuncia all'Autorità Giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro in conseguenza della segnalazione inoltrata.

Il dipendente che ritiene di essere sottoposto a misure ritorsive o discriminatorie, per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, può darne notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione a:

- Gestore della segnalazione, il quale valuta la sussistenza degli elementi per informare la Direzione di quanto accaduto, per le eventuali azioni di competenza;
- Organizzazione sindacale per le azioni di competenza.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Gli atti discriminatori o ritorsivi eventualmente adottati dalla Società sono nulli. In particolare, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, E' onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di misure ritorsive o discriminatorie successive alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Tutto quanto sopra evidenziato è attuato in conformità al sistema sanzionatorio previsto nel Modello 231.

12.3.2 Limiti alla tutela del segnalante

Le tutele di cui al paragrafo precedente, non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o per eventuali altri reati commessi per mezzo della segnalazione ovvero per la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Si specifica che le segnalazioni non conferenti, non veritiere e/o effettuate in mala fede, al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti ovvero che risultassero vessatorie nei confronti di altri dipendenti, saranno archiviate dal Gestore della segnalazione, il quale invierà la documentazione istruttoria alla Direzione della società per l'avvio di eventuali procedimenti disciplinari in conformità al sistema sanzionatorio previsto nel Modello 231.

12.3 Disposizioni finali

Tutta la documentazione a corredo della segnalazione è archiviata all'interno della piattaforma informatica dal Gestore della segnalazione per almeno 10 anni, ovvero fino al termine di prescrizione previsto per legge con riferimento ai singoli diritti azionabili. In ogni caso, la conservazione della documentazione e delle segnalazioni è assicurata per un periodo di tempo superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

12.4 Riferimenti normativi e regolamentari

Di seguito si riporta un elenco con i riferimenti alle varie norme, regolamentazioni, documenti che a vario titolo hanno



avuto impatto nella predisposizione della procedura:

- D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii. “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 Settembre 2000 n. 300”;
- D. Lgs. 30 Giugno 2003 n. 196 e ss.mm.ii. “Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 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, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE”;
- L. 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. 10 Marzo n. 24 “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 Ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- “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” approvate con Delibera n. 311 del 12 Luglio 2023 da ANAC;
- “Nuova disciplina Whistleblowing”, guida operativa per gli enti privati, pubblicata da Confindustria nel mese di ottobre 2023
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da EGM SpA ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- Codice Etico adottato da EGM SpA.