PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Sistema interno di segnalazione delle irregolarità

- Modalità di raccolta, verifica e trattamento delle segnalazioni -

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di EXPRIVIA S.p.A.
nella riunione dell'11 dicembre 2023

Edizione 3

Indice

1. Obiettivo 3

2. Premessa 3

3. Ambito di applicazione 4

3.1 Le definizioni 4

4. Riferimenti normativi, linee guida interpretative e riferimenti interni 4

5. Soggetti coinvolti 5

6. Oggetto delle segnalazioni 6

7. Gestori delle segnalazioni 6

8. Canali interni disponibili per le segnalazioni 7

8.1 La segnalazione mediante posta ordinaria cartacea 7

8.2 La segnalazione telefonica 8

8.3 La segnalazione mediante incontro diretto 8

8.4 La registrazione della Segnalazione 8

8.5 Istruzioni per i non designati al trattamento 8

9. Contenuti della segnalazione 9

10. Segnalazioni anonime 9

11. Processo di ricezione ed elaborazione della segnalazione 10

11.1 Inserimento della segnalazione e analisi preliminare 10

11.2 Le segnalazioni inammissibili 10

11.3 Definizione delle azioni 11

11.4 Esecuzione delle indagini 11

11.5 Definizione dei provvedimenti 11

11.6 Chiusura della segnalazione 11

12 Elementi essenziali del processo di gestione della segnalazione 12

12.1 Provvedimenti disciplinari e sanzioni 12

12.2 *Feedback* al segnalante 12

12.3 Riservatezza 12

12.4 Conflitto d'interessi 12

13. Garanzie e tutele 12

13.1 La tutela della riservatezza 13

13.2 Il divieto di ritorsione e le misure di protezione 13

14. Tutele per il segnalato 14

15. Tutela dei dati personali 14

15.1 Periodo di conservazione dei dati 15

16. Reporting 16

17. Il canale esterno 16

17.1 I casi di inammissibilità delle segnalazioni all'ANAC 16

18. La divulgazione pubblica 16

19. Pubblicità 17

20. Allegato 18

1. Obiettivo

La presente procedura, adottata ai sensi degli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023, ha lo scopo di descrivere il **sistema interno di segnalazione delle irregolarità** (nel seguito, anche "**sistema Whistleblowing**" o "**Whistleblowing**") utilizzato all'interno di EXPRIVIA S.p.A.

Il sistema Whistleblowing è finalizzato a **contrastare possibili illeciti che possano aver luogo sul posto di lavoro e a promuovere e diffondere la cultura dell'etica e della legalità,** nonché a contrastare la cosiddetta "cultura del silenzio" che, nel timore di ritorsioni da parte di colleghi o degli organi sociali, spinge le persone a tacere di fronte a condotte irregolari di cui sono testimoni.

2. Premessa

Il sistema interno di segnalazione delle irregolarità consente di raccogliere segnalazioni in merito a condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le modalità di gestione delle segnalazioni acquisite attraverso il sistema descritto nella presente procedura rispondono alle disposizioni previste dal D. Lgs. nr. 24 del 2023 di attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 inerente la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e dalla Legge n. 179 del 30 novembre 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*").

Tali norme hanno introdotto un sistema di tutela **degli autori delle segnalazioni** (nel seguito, anche i "**segnalanti**") **da possibili ritorsioni o discriminazioni conseguenti alle stesse segnalazioni e garantiscono la riservatezza dell'identità degli stessi per tutta la durata del processo di gestione della segnalazione. La citata Legge prevede altresì che la Società applichi sanzioni a carico di chi viola le misure di tutela dei segnalanti nonché sanzioni a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.**

Gli obiettivi della normativa sul whistleblowing possono, quindi, essere sintetizzati in:

- necessità di tutelare la riservatezza dell'identità dei soggetti segnalanti e di proteggerli da atti ritorsivi conseguenti alle segnalazioni;
- tutela della riservatezza del soggetto segnalato;
- consentire agli enti di venire a conoscenza dei comportamenti illeciti che potrebbero importare un danno economico o all'immagine dell'azienda in modo da interrompere tali comportamenti.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

3. Ambito di applicazione

Il sistema Whistleblowing descritto nella presente procedura **si applica a EXPRIVIA SpA,** a **Exprivia Projects Srl** e alle altre società controllate che non prevedano un autonomo sistema *whistleblowing* o per le quali non sia espressamente esclusa l'applicazione.
Nel seguito, con i termini **"Società"** o **"EXPRIVIA"**, si intenderà EXPRIVIA S.p.A., società capogruppo del Gruppo EXPRIVIA e con il termine "**Modello 231**" si intenderà il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di EXPRIVIA S.p.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
Per **"Società"** o "**società del Gruppo Exprivia**", ai fini della presente Procedura, si intendono anche le società del Gruppo che applicano la presente Procedura.

3.1 Le definizioni

Un "**Segnalante**" è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La "**Persona Segnalata**" è l'autore o il presunto autore della violazione.

Il "**Gestore delle Segnalazioni**" (o anche l'Ufficio di *whistleblowing)* è la funzione o la/e persona/e incaricata/e di gestire la segnalazione ricevuta, in base ai canali definiti nel par. 8.

I "**Facilitatori**" sono le persone fisiche che assistono un Segnalante nella procedura di segnalazione, collegate a quest'ultimo da un legame lavorativo.

Le "**Persone Correlate**" sono persone fisiche che hanno una relazione personale o lavorativa con il Segnalante.

4. Riferimenti normativi, linee guida interpretative e riferimenti interni

Fonti normative

- Il D. lgs. Nr. 24 del 10 marzo 2023 pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 15 marzo 2023 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"
- Legge n. 179 del 30 novembre 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*")

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell´articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*"
- Regolamento europeo 2016/679 - GDPR (*General Data Protection Regulation*) del 27 aprile 2016
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "*Codice in materia di protezione dei dati personali*" integrato con le modifiche introdotte dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 "*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del 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, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*"

Linee Guida interpretative

- la Guida operativa per gli Enti privati "Nuova disciplina Whistleblowing" approvata da Confindustria nell'ottobre 2023
- la Delibera nr. 311 del 12 luglio 2023 adottata dall'ANAC – "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" meglio note come Linee Guida Whistleblowing pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale nr. 172 del 25 luglio 2023
- il parere del Garante per la protezione dei dati personali del 6 luglio 2023 sullo Schema 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
- Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne adottato dall'ANAC (docweb nr. 9912239)

Regolamenti e Procedure interne

- Codice Etico EXPRIVIA
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di EXPRIVIA S.p.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001
- SA 8000 – Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale
- ISO 37001 - Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione
- UNI PDR 125 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere

5. Soggetti coinvolti

I soggetti che possono accedere al sistema di segnalazione, in quanto **potenziali segnalanti,** sono i dipendenti, gli amministratori, i sindaci, gli azionisti, i dirigenti e, in generale, tutti coloro che operano, in Italia e all'estero, per conto o a favore del Gruppo EXPRIVIA o che intrattengono relazioni d'affari con quest'ultimo attraverso qualunque tipo di contratto o incarico (lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, fornitori, agenti, intermediari, tirocinanti, volontari, fornitori, agenti, stagisti, etc.) **che abbiano deciso di segnalare un illecito o una irregolarità di cui siano stati testimoni.**

6. Oggetto delle segnalazioni

Gli eventi meritevoli di segnalazione riguardano, in generale, il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di **condotte illecite o di irregolarità nell'ambito dell'attività lavorativa che possano nuocere all'integrità della Società o del Gruppo a causa di violazione di normativa nazionale o europea, ivi inclusi gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e i reati presupposto del Modello Organizzativo 231, le violazioni del Codice Etico e delle disposizioni o procedure interne sanzionabili in via disciplinare, comprese quelle afferenti ai temi della responsabilità sociale (es. discriminazione, parità di genere, equità) e della prevenzione della corruzione (es. eventi di corruzione attiva e passiva, regalie, donazioni).**

Le segnalazioni possono avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il Segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti di illecito.

Non possono, invece, essere oggetto di segnalazione e, in ogni caso, verranno ignorati dal sistema:

- **fatti basati su "voci" o riportati "per sentito dire";**
- contestazioni, **rivendicazioni** o richieste legate ad un interesse **di carattere personale della persona segnalante** che attengono esclusivamente ai propri **rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico**,
- **fatti** inerenti i propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Per tali ultime segnalazioni occorre fare riferimento alle Funzioni preposte dell'Unità HR.

7. Gestori delle segnalazioni

Ai fini della presente Procedura la gestione delle segnalazioni tramite il canale interno è affidata ad un Ufficio di *whistleblowing* che è così composto:

(i) **dal Comitato Etico,** costituito dall'Internal Auditor e dai responsabili delle funzioni Risorse Umane, Legale e dal RGPC (Responsabile del sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione), il quale ricevute le segnalazioni, le analizzerà, verificherà e tratterà, dandone comunque informativa all'ODV; ove le segnalazioni fossero relative a fattispecie di reato di cui al catalogo 231, le rimetterà alla gestione dell'Organismo di Vigilanza**.**

(ii) **dall'Organismo di Vigilanza,** che analizzerà, verificherà e tratterà le segnalazioni rientranti nel catalogo dei reati 231 e che, ove ritenga le segnalazioni non di propria competenza, le rimetterà alla gestione del Comitato Etico (nel seguito, anche "CE"), vedi punto seguente. Anche laddove la segnalazione sia di competenza dell'ODV, quest'ultimo informerà il CE, ad esclusione solo di quel/i componente/i che dovessero essere in conflitto di interesse con la segnalazione, della segnalazione ricevuta e in sua gestione.

Tutti i soggetti che compongono gli organismi di cui sopra hanno sia le competenze in materia di tutela dei dati personali che in materia di *whistleblowing* e sono stati autorizzati al trattamento dei dati personali ex art. 2 *quaterdecies* del D. Lgs. 196/2003 introdotto dal D. Lgs. 101/2018.

Nel seguito sono indicati i compiti dei soggetti autorizzati alla gestione delle segnalazioni, in adempimento all'obbligo di cui all'art. 5, comma 1, lett. E, del Decreto 24/2023.

8. Canali interni disponibili per le segnalazioni

I soggetti che intendano inviare segnalazioni hanno a disposizione i seguenti canali:

Segnalazioni scritte

- **piattaforma Whistleblowing**
  - sul sito internet Exprivia, sezione Corporate Social Responsibility > Whistleblowing
- **indirizzo di posta ordinaria**
  - All'Organismo di Vigilanza, alla c.a. del Presidente
  - Al Comitato Etico, alla c.a. dell'Internal Auditor EXPRIVIA
    Via Adriano Olivetti, 11
    70056 Molfetta (Bari)

Segnalazioni orali

- **Chiamata telefonica** al numero diretto che è riportato nella suddetta sezione Whistleblowing del sito internet Exprivia, con le modalità precisate al successivo paragrafo 8.2.

- **Richiesta di incontro diretto con i gestori della segnalazione, tramite il numero telefonico diretto di cui sopra,** con le modalità precisate al successivo paragrafo 8.3.

Il portale web è il canale di segnalazione primario adottato dalla Società in quanto offre le maggiori garanzie di riservatezza e protezione dell'identità del segnalante e di tutti i dati collegati alla segnalazione, inclusi i dati del segnalato.
E' escluso l'uso di mail o PEC poiché essi non solo non consentono al segnalante di avere la garanzia di anonimato ma non consentono di avere nemmeno adeguata riservatezza, così come previsto dalle Linee Guida ANAC del luglio 2023 e dal relativo parere del Garante privacy.
Il sistema informatico consente di effettuare segnalazioni in cui il segnalante può liberamente decidere se fornire informazioni che lo possano identificare oppure eseguire segnalazioni in totale anonimato. Le segnalazioni in anonimato sono prese in considerazione qualora gli elementi indicati siano circostanziati in modo da far emergere fatti e situazioni sui quali sia possibile operare i necessari riscontri. Mentre l'uso del telefono come canale di segnalazione o la richiesta d'incontro non garantiscono l'anonimato.
Il segnalante, inoltre, può decidere se inviare la segnalazione all'OdV, a uno o più dei componenti del Comitato etico o a tutti.

8.1 La segnalazione mediante posta ordinaria cartacea

Nel caso in cui si voglia utilizzare il sistema di segnalazione costituito dalla posta ordinaria ed il segnalante intenda avvalersi delle protezioni previste dalla normativa sul whistleblowing è necessario inserire il testo della segnalazione in una busta chiusa; inserire i propri dati identificativi in un'ulteriore separata busta chiusa; le due buste chiuse devono essere inserite entrambe in una terza busta chiusa scrivendo sulla stessa "Segnalazione *whistleblowing*", altrimenti la segnalazione sarà considerata una segnalazione non assoggettata alle tutele di cui alla presente procedura.
La segnalazione per posta ordinaria cartacea andrebbe inviata preferibilmente per raccomandata, salvo che il segnalante voglia mantenere l'anonimato.

8.2 La segnalazione telefonica

La telefonata arriverà al centralino aziendale che la smisterà al componente dell'OdV o del CE indicato dal segnalante.
Il gestore della segnalazione orale effettuata mediante il telefono indicherà preliminarmente al segnalante di leggere l'informativa privacy completa sul sito internet di Exprivia alla sezione Whistleblowing.
I segnalanti che intendono restare anonimi sono pregati di non utilizzare la linea telefonica come modalità di segnalazione poiché anche se la **linea non è registrata** in ogni caso gli addetti all'Ufficio di *whistleblowing* potranno ascoltare la voce del segnalante che è un dato personale in quanto consente di individuare un soggetto.
Di tale circostanza i segnalanti verranno informati mediante avviso telefonico subito dopo aver rilasciato gli estremi per prendere visione dell'informativa privacy.
Nel caso di segnalazione orale su linea telefonica la stessa non è registrata.
La segnalazione su linea telefonica non registrata è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del gestore della segnalazione. La persona segnalante potrà verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione tramite la propria sottoscrizione.

8.3 La segnalazione mediante incontro diretto

Il segnalante potrà richiedere (con comunicazione scritta o telefonica) di presentare una segnalazione mediante incontro diretto in presenza che dovrà essere fissato entro un termine ragionevole (ad esempio, entro 10/15 giorni).
Per tale richiesta potrà fare uso del medesimo numero telefonico del centralino di Exprivia.
La segnalazione diretta (mediante incontro) deve essere presentata al competente gestore della segnalazione, a cui il segnalante dovrà fornire le proprie generalità.
Al primo incontro, il gestore della segnalazione procederà al rilascio dell'informativa privacy completa, mentre l'acquisizione della segnalazione avverrà mediante le medesime modalità previste per le segnalazioni telefoniche mediante verbalizzazione della stessa.
Le segnalazioni che saranno presentate tramite incontro, ove di competenza del Comitato Etico, saranno raccolte da almeno due componenti del Comitato etico.

8.4 La registrazione della Segnalazione

Tutte le segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione e comprese quelle anonime, sono registrate a cura del Gestore della segnalazione nel Portale, che costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle segnalazioni e della loro gestione (tracciata tramite workflow) ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.
La consultazione delle informazioni presenti sul Portale è limitata al solo personale dell'Ufficio di *whistleblowing*.

8.5 Istruzioni per i non designati al trattamento

Qualunque soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla Società riceva una Segnalazione che rientra nell'ambito di questa Procedura al di fuori dei canali dedicati, per qualsiasi motivo e con ogni mezzo, deve:
1) garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, avendo l'obbligo di non divulgare l'identità del Segnalante né della Persona Segnalata o qualsiasi altra persona menzionata nella segnalazione,

né qualsiasi informazione che consentirebbe di identificarle, direttamente o indirettamente; qualsiasi violazione della riservatezza sarà soggetta a responsabilità civile, disciplinare o penale, se applicabile.
2) trasmettere la segnalazione, entro sette giorni dal suo ricevimento, senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante;
3) cancellare qualsiasi informazione correlata alla segnalazione dopo averla inoltrata, non appena ricevuta conferma della ricezione dal Gestore delle Segnalazioni;
4) astenersi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

9. Contenuti della segnalazione

La segnalazione deve contenere elementi utili a consentire agli organismi preposti all'analisi e al trattamento della segnalazione stessa di procedere alle opportune verifiche a riscontro della sua fondatezza.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In sintesi, le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Con l'uso della piattaforma informatica o l'invio tramite posta cartacea il segnalante può scegliere di restare anonimo oppure di rilasciare i suoi dati personali.

Inoltre il segnalante indicherà la tipologia della segnalazione scelta tra quelle proposte dalla piattaforma:

- violazione del Codice Etico EXPRIVIA
- violazione del Modello 231
- violazione di leggi
- violazione di disposizioni o procedure interne
- altro

Inoltre, il portale web consente di allegare documenti, foto o registrazioni audio e video.

In allegato alla presente Procedura (par. 20) è riportata la scheda di segnalazione da utilizzare nel caso in cui si decidesse di avvalersi di canali di comunicazione diversi dal portale web (come indicati al precedente par. 7).

10. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono quelle in cui le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. Tali segnalazioni sono prese in considerazione qualora gli elementi

indicati siano circostanziati in modo da far emergere fatti e situazioni sui quali sia possibile operare i necessari riscontri.

11. Processo di ricezione ed elaborazione della segnalazione

Nel seguito, si riporta la descrizione del processo di gestione delle segnalazioni pervenute attraverso il portale web dedicato ovvero attraverso gli altri canali interni.
Entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione i gestori della stessa rilasceranno un'informativa di avvenuta ricezione e presa in carico della segnalazione.
Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal Segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il Segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione).

11.1 Inserimento della segnalazione e analisi preliminare

Il Segnalante inserisce la segnalazione nel portale web seguendo le istruzioni in esso riportate; successivamente, il ricevente la segnalazione verifica la competenza della segnalazione e la indirizza all'Odv o ai componenti del Comitato etico. La medesima valutazione sarà effettuata da un componente dell'Ufficio di *whistleblowing* per tutte le altre segnalazioni ricevute, tramite posta cartacea, telefonata oppure tramite richiesta di incontro. In tal caso la valutazione circa la competenza alla trattazione da parte del CE o dell'ODV sarà effettuata dal componente del CE che appartiene alla funzione legale.
Nel caso in cui l'ODV ritenesse la segnalazione ammissibile e di propria competenza, la istruisce e la tratta secondo il proprio regolamento.

Quando la segnalazione è ricevuta dal CE, poiché inviatagli dal segnalante o perché rimessagli dall'ODV, i destinatari del CE effettuano una prima valutazione della segnalazione e, nel caso in cui la ritengano non ammissibile (secondo quanto indicato al successivo paragrafo), la archiviano indicando le motivazioni di tale decisione e informando il segnalante (se non anonimo).

L'archiviazione verrà effettuata sul portale per le segnalazioni.

11.2 Le segnalazioni inammissibili

La prima verifica che viene effettuata sulla segnalazione è quella di ammissibilità.

Il gestore della segnalazione dispone l'archiviazione diretta delle segnalazioni, quando all'esito di una verifica preliminare sia emerso quanto segue:

- **le contestazioni, rivendicazioni o richieste sono legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro (es.** le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni, le notizie che sono già totalmente di dominio pubblico);
- le notizie sono palesemente prive di fondamento;
- le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o di "voci" scarsamente attendibili;
- le segnalazioni di violazioni per le quali la normativa di settore già prevede altri canali di segnalazione (ad esempio settore finanziario e settore bancario) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Non possono essere considerate segnalazioni di whistleblowing:

- le segnalazioni che provengono da persone giuridiche e non da persone fisiche;

- le segnalazioni anonime non circostanziate;
- le segnalazioni che vengono ricevute tramite posta ordinaria senza che sia specificato sulla busta chiusa che si tratta di "segnalazione whistleblowing" in tal caso tali segnalazioni saranno, quindi, trattate come segnalazioni ordinarie.

Il segnalante sarà informato dell'inammissibilità e dell'archiviazione con le stesse modalità utilizzate dal medesimo segnalante per l'invio della segnalazione e laddove sia tecnicamente possibile.
Nel caso in cui il ricevente la segnalazione la ritenesse ammissibile, la trasmette, attraverso il portale, agli altri componenti del Comitato Etico interessati, ad eccezione di quelli che il Segnalante abbia esplicitamente richiesto di non coinvolgere. Il ricevente la segnalazione, nel caso in cui uno degli altri componenti del Comitato Etico risultasse coinvolto nella segnalazione o fosse in conflitto d'interessi con la stessa, può decidere di inoltrare la segnalazione solo ai componenti non coinvolti.

11.3 Definizione delle azioni

Acquisita la documentazione relativa alla segnalazione, l'ODV o il Comitato Etico, ciascuno per le segnalazioni di rispettiva competenza, avviano la fase di analisi, valutando se contattare il segnalante (se non anonimo) ove fossero necessari approfondimenti o ulteriori elementi utili alle successive indagini.

11.4 Esecuzione delle indagini

A seguito dell'esame della documentazione, l'ODV o il Comitato Etico, ciascuno per le segnalazioni di rispettiva competenza, decide se procedere a successive indagini, eventualmente coinvolgendo altre funzioni (ad esempio ICT), con l'obiettivo di verificare la veridicità della segnalazione basandosi su riscontri oggettivi.

11.5 Definizione dei provvedimenti

Completate le indagini di rispettiva competenza, l'ODV e il Comitato Etico si confrontano per identificare i necessari provvedimenti, tenendo conto anche dei possibili rischi per la Società e, accertata la fondatezza del fatto oggetto della segnalazione, definiscono le modalità di coinvolgimento del soggetto segnalato.

In base alla gravità della segnalazione, come nel caso in cui venga segnalato un illecito penale o contabile, il CE può anche decidere di denunciare il fatto all'autorità giudiziaria, evidenziando che la segnalazione è stata ottenuta mediante il canale interno di whistleblowing con particolare necessità di tutelare la riservatezza del segnalante.
L'analisi e le indagini svolte devono prevedere anche la possibilità di identificare, tra i provvedimenti, eventuali azioni idonee a rafforzare il sistema di controllo interno ove quest'ultimo avesse evidenziato lacune o debolezze.

11.6 Chiusura della segnalazione

Identificati i provvedimenti necessari, la segnalazione viene chiusa dall'organo che ha gestito la segnalazione (OdV o CE). Il Comitato Etico, attraverso l'Internal Auditor, provvede a monitorare le azioni individuate fino alla loro completa evasione.

I soggetti che chiudono la segnalazione sono tenuti a fornire riscontro alla segnalazione entro **tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

12 Elementi essenziali del processo di gestione della segnalazione

Nel seguito, si riportano gli elementi essenziali che il processo di gestione delle segnalazioni deve possedere in modo da garantire a tutti i soggetti coinvolti le necessarie misure di tutela e riservatezza.

12.1 Provvedimenti disciplinari e sanzioni

I provvedimenti disciplinari da applicare in merito ai fatti riscontrati sono riferiti allo **Statuto dei Lavoratori e ai contratti collettivi nazionali applicabili.** Nel caso in cui il fatto sia stato commesso da un soggetto esterno alla Società o al Gruppo (ai sensi di quanto esposto al par. 5), l'eventuale sanzione da applicare va riferita alle lettere d'incarico o ai contratti attraverso cui sono stati regolati i rapporti con tali soggetti e all'interno dei quali devono essere inserite opportune clausole che disciplinano dette sanzioni (penali, risoluzione del rapporto, ecc.) a fronte di possibili casi di violazione.

Ove la segnalazione, per dolo o colpa grave del segnalante, si rivelasse infondata e palesemente diffamatoria nei confronti del segnalato, sarà lo stesso segnalante ad essere oggetto di provvedimenti disciplinari o sanzioni ai sensi dei contratti applicabili.

12.2 *Feedback* al segnalante

Per tutta la durata della gestione della segnalazione, le diverse fasi del relativo trattamento vengono registrate sul portale attraverso il quale **il segnalante potrà avere continuo riscontro in merito all'evoluzione della sua specifica segnalazione**, in quanto il portale rilascia al segnalante un codice univoco attraverso il quale lo stesso potrà monitorare successivamente lo stato della segnalazione.

Nel caso in cui il segnalante decidesse di utilizzare canali di comunicazione alternativi rispetto al portale web (vedasi par. 8), lo stesso segnalante, per l'invio della segnalazione, potrà utilizzare la scheda allegata alla presente procedura inserendo le informazioni richieste. Una volta recapitata la scheda attraverso il canale scelto, le relative informazioni saranno inserite, a cura del CE, sul portale web in modo da tracciare l'evoluzione della segnalazione secondo i passaggi sopra illustrati.

12.3 Riservatezza

Fatto salvo quanto esposto al precedente paragrafo, le funzioni coinvolte nella valutazione delle segnalazioni sono le uniche ad aver accesso al portale e **sono tenute alla massima riservatezza e confidenzialità.** Sono previsti provvedimenti disciplinari o sanzioni, ai sensi dei contratti applicabili, a carico dei soggetti che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o che abbiano omesso di verificare una segnalazione.

12.4 Conflitto d'interessi

Il segnalante che ritenga che uno dei componenti del Comitato Etico sia coinvolto in qualche misura nella segnalazione o ritenga necessario o anche solo opportuno che uno di tali componenti o l'OdV non venga coinvolto nella gestione della segnalazione, lo evidenzierà al CE che provvederà a modificare il flusso informativo previsto per l'elaborazione della segnalazione inibendo l'invio delle informazioni e delle notifiche al componente indicato.

13. Garanzie e tutele

Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 si compone di un complesso di tutele riconosciuto non solo al segnalante ma anche ai cosiddetti facilitatori ossia i soggetti facenti parte

del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che abbiano agevolato la presentazione della segnalazione, tra cui, in particolare si segnalano:

1. la tutela della riservatezza del Segnalante, del Facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
2. tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente nei confronti del Segnalante e dei Facilitatori;
3. esclusione da responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare del Segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune informazioni, purchè siano state rispettate le modalità di segnalazione previste dal D. Lgs. 24/2023 e dalla presente Procedura.

13.1 La tutela della riservatezza

La Società si impegna a tutelare la riservatezza sia del segnalante che dei soggetti allo stesso equiparati (es. i facilitatori) che delle altre persone ove per altre persone si intendono, ad esempio, i soggetti coinvolti (ossia i soggetti segnalati).

Il portale web dedicato al Whistleblowing è realizzato in modo da **garantire la riservatezza e la protezione dell'identità del segnalante** (salvo che non ci sia il suo esplicito consenso a rivelarla) e dei dati della segnalazione in tutte le fasi del suo trattamento.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
La riservatezza è tutelata indipendentemente dal canale di segnalazione scelto da parte del segnalante.

13.2 Il divieto di ritorsione e le misure di protezione

È vietata e non è tollerata qualunque forma di ritorsione o discriminazione diretta o indiretta nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione; per tali forme di ritorsione o discriminazione sono previsti provvedimenti disciplinari a carico di coloro che se ne siano resi responsabili.

È considerata ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. In particolare, le ritorsioni di cui il segnalante può essere vittima possono essere: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento ingiustificato, il mobbing, le molestie sul luogo di lavoro e qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili (cfr. Parte I delle Linee Guida ANAC del 2023 sul whistleblowing). Secondo quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. n. 24/2023, le persone segnalanti e gli altri soggetti di cui all'art. 3, co. 5, possono comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritengono di avere subito.
Compito di ANAC è quello di informare l'Ispettorato nazionale del lavoro e di accertare che la ritorsione sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, in caso positivo, applicare la sanzione prevista dal legislatore.
Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e di aver subito una ritorsione, spetta a chi ha adottato la misura (quindi al datore di lavoro) l'onere di dimostrarne il carattere non ritorsivo, fornendo tutti gli elementi per dimostrare l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante. L'inversione dell'onere della

prova opera in favore del solo segnalante (non anche del facilitatore e del segnalato) e anche nel caso in cui la ritorsione sia solo tentata o minacciata.
La decisione dell'ANAC in ordine alla sussistenza o meno di una ritorsione, è impugnabile innanzi al TAR.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni nonché qualunque altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante in conseguenza della segnalazione **sono nulli ai sensi del Decreto.** In caso di licenziamento nullo il reintegro viene disposto dalla magistratura ordinaria e non dall'ANAC.

14. Tutele per il segnalato

Il segnalato è la persona a cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito o della violazione oggetto della segnalazione. **Parimenti all'identità del segnalante, anche la protezione dell'identità della persona coinvolta è garantita dai sistemi utilizzati,** ferme restando, in caso di accertamento di responsabilità, le leggi che disciplinano le indagini o i provvedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in merito ai fatti oggetto della segnalazione.
Nei confronti del segnalato e delle altre persone eventualmente citate nella segnalazione vi è una limitazione del diritto di accesso ai dati personali: in via ordinaria i soggetti interessati hanno il diritto a sapere dalla Società Titolare la fonte dei loro dati personali, ossia da chi li hanno raccolti, ma l'art. 2 *undecies* del Codice privacy prevede espressamente tale limitazione del diritto di accesso a garanzia della riservatezza sull'identità del segnalante.
In caso di whistleblowing tali diritti possono essere esercitati per il tramite del Garante con le modalità di cui all'art. 160 del Codice medesimo. Il Garante, in tali casi valuterà per un verso il diritto alla tutela della riservatezza del segnalante e per altro verso l'esercizio del diritto di difesa e lo svolgimento di investigazioni difensive.

La Società informa il segnalato dell'esistenza sia delle limitazioni del diritto di accesso che della facoltà di accesso mediante il Garante privacy, mediante le informative pubblicate sul portale web dedicato al Whistleblowing.

15. Tutela dei dati personali

Fatto salvo quanto indicato ai precedenti paragrafi 13 e 14, tutti i dati personali verranno trattati ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali e riportata al par. 4 nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali delle persone interessate, con particolare riguardo alla riservatezza della loro identità e alla sicurezza del trattamento.

I dati personali (nome, cognome, posizione ricoperta, ecc.) trattati per la gestione delle segnalazioni di cui alla presente procedura saranno relativi alla persona segnalante, laddove la segnalazione sia nominativa, alla persona coinvolta e a eventuali altre persone citate nella segnalazione; verrà inoltre trattata ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle indagini che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della segnalazione.
I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
Nel rispetto della normativa vigente ai fini del corretto trattamento dei dati per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing occorrerà che la Società e gli autorizzati rispettino, i seguenti principi fondamentali:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti di tutti i soggetti interessati («**liceità, correttezza e trasparenza**»);

- Raccogliere i dati solo al fine di gestire le segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («**limitazione della finalità**») evitando, quindi, il perseguimento di finalità diverse ed ulteriori;
- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati rispetto alle finalità per le quali sono trattati («**minimizzazione dei dati**»);
- Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati («**esattezza**»);
- Conservare i dati non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito della segnalazione («**limitazione della conservazione**»), salvo ulteriori esigenze difensive. Nel caso in cui a seguito della presentazione della segnalazione siano stati attivati procedimenti di qualsivoglia natura (es. procedimenti disciplinari, procedimenti amministrativi 231, procedimenti giudiziari penali, contabili, ecc.) la conservazione avrà luogo sino al passaggio in giudicato delle sentenze a tutela del legittimo interesse di Exprivia e delle altre Società del Gruppo ravvisabile nell'esercizio del diritto di difesa;
- Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata **sicurezza dei dati personali**, al fine di ridurre i rischi di accessi da parte di soggetti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentale dei dati («**integrità e riservatezza**»). Il ricorso a strumenti di crittografia deve ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le misure di sicurezza adottate saranno periodicamente riesaminate e aggiornate;
- Effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, **una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ex art. 35 GDPR,** considerato che il canale in via ipotetica è destinato a trattare dati giudiziari;
- Rilasciare agli interessati **un'informativa completa di tutti gli elementi (ad eccezione della fonte del dato) sul trattamento dei dati personali** mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, e rilasciare informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto;
- Assicurare l'aggiornamento del **registro delle attività di trattamento**, integrandolo con gli ambiti dei trattamenti eseguiti ai fini della gestione delle segnalazioni whistleblowing;
- Garantire **il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione**. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali;
- **Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato** nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

15.1 Periodo di conservazione dei dati

I dati, sia relativi alle segnalazioni che all'intero procedimento, verranno conservati fino a cinque anni, a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura al segnalante (cfr. art. 14 del D. Lgs. nr. 24 e Linee Guida ANAC del 2023). È fatto salvo il maggiore periodo di conservazione necessario all'esercizio del diritto di difesa per le segnalazioni che abbiano implicato l'attivazione di qualsivoglia azione.

16. Reporting

Al fine di monitorare il funzionamento del sistema informatico di Whistleblowing, il portale web consente l'emissione di report periodici contenenti le statistiche in merito alle segnalazioni ricevute e processate. Le informazioni contenute nei report sono presentate in forma aggregata e, in ogni caso, anonimizzate.

Il Comitato Etico si riunirà semestralmente per l'analisi dei report delle segnalazioni pervenute tramite qualsiasi canale interno, ovvero per prendere atto della mancata ricezione di segnalazioni nel periodo.

I report e le analisi del Comitato Etico vengono trasmessi all'Organismo di Vigilanza perché ne prenda atto in occasione delle sue riunioni periodiche.

17. Il canale esterno

Il segnalante potrà utilizzare il **canale esterno**, istituto presso l'ANAC, sul proprio portale istituzionale, solo quando ricorra una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
b) la persona segnalante ha fondati motivi di 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;
c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

17.1 I casi di inammissibilità delle segnalazioni all'ANAC

L'ANAC considera inammissibili e procede all'archiviazione delle segnalazioni nei seguenti casi:

a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a) del Decreto;
b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità, ivi inclusa l'assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
c) manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate (es. per gli illeciti penali, gli illeciti contabili e gli illeciti amministrativi di competenza di altra Autorità amministrativa);
d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dalla presente Procedura per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio;
g) sussistenza di violazioni di lieve entità.

Nei casi di cui alle *lett. d)* e *lett. f),* potranno essere richiesti al segnalante elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato se la segnalazione non è sufficientemente circostanziata.

18. La divulgazione pubblica

In via residuale e limitatamente al ricorrere delle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 24/2023, è consentita la **divulgazione pubblica.** Per divulgazione pubblica si intende: «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».

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

19. Pubblicità

In adempimento agli obblighi di trasparenza di cui all’art. 5, comma 1 lett. E del D. lgs. 24/2023, la presente Procedura viene pubblicata con le seguenti modalità:

- Pubblicazione sulla intranet aziendale;
- Pubblicazione sul sito di Exprivia eventualmente anche mediante un sistema di FAQ nella specifica sezione del sito di governance “whistleblowing”.

20. Allegato

Scheda per la segnalazione di irregolarità (Rif.: Procedura Whistleblowing)	
Nome del soggetto che segnala (*)	
Posizione del soggetto che segnala (*)	
Dati di contatto del soggetto che segnala (*)	
Tipologia di segnalazione	Violazione del Codice Etico ☐
	Violazione del Modello 231 ☐
	Violazione di leggi ☐
	Violazione di disposizioni o procedure interne ☐
	Altro ☐ • Specificare: _
Descrizione della segnalazione (inclusi luoghi e date)	_ _
Nome e posizione del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto della segnalazione	_ _
Eventuali nomi di altri soggetti che Possono riferire sui fatti	_ _
Ulteriori informazioni utili al Riscontro dei fatti	_ _
Eventuali documenti Allegati	_ _
Data della segnalazione	

(*) compilare in caso di rinuncia all'anonimato