

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	APPROVAZIONE
00	31.10.2023	Prima Emissione	Amministratore Unico
01	24.10.2025	Revisione a procedura esistente	Amministratore Unico

INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1. Riferimenti normativi esterni e interni	3
1.2. Campo di applicazione.....	4
1.3. Definizioni.....	4
2. SISTEMA WHISTLEBLOWING	5
2.1. Cosa segnalare.....	5
2.2. Segnalazioni escluse dall'applicazione della disciplina sul Whistleblowing	7
2.3. Soggetti legittimati.....	7
2.4. Contenuto delle Segnalazioni interne.....	8
2.5. Canali interni	8
2.6. Il Gestore delle Segnalazioni	9
3. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI MEDIANTE CANALE INTERNO	9
3.1. Procedimento operativo.....	9
3.2. Ricezione e registrazione della Segnalazione	9
3.3. Esame preliminare della Segnalazione	10
3.4. Istruttoria e accertamento della segnalazione	11
3.5. Conclusione del processo.....	11
3.6. Riscontro al Segnalante	12
3.7. Reporting periodico al vertice aziendale.....	12
3.8. Situazioni di conflitto di interesse	12
4. CANALI ESTERNI.....	13
4.1. Il canale di segnalazione esterno: ANAC	13
4.2. La divulgazione pubblica	
5. TUTELE DEI SOGGETTI SEGNALANTI E DI QUELLI A ESSI ASSIMILATI.....	14
5.1. Obbligo di riservatezza dell'identità dei soggetti tutelati.....	14
5.2. Divieto di atti ritorsivi nei confronti dei soggetti tutelati	15
5.3. Limitazioni di responsabilità per il segnalante o denunciante	15
5.4. Rinunce e transazioni	15
5.5. Soggetti tutelati	15
5.6. Misure di sostegno	16
6. SISTEMA DISCIPLINARE	17
7. GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	17
7.1. Archiviazione e conservazione delle Segnalazioni	17
7.2. Pubblicazione e distribuzione della procedura.....	17
7.3. Tutela dei dati personali trattati	17

1. PREMESSA

In data 15 Marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. 24/2023 (di seguito anche “Decreto Whistleblowing”) che, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, ha definito nuove regole per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto europeo e delle disposizioni nazionali, di cui abbiano avuto conoscenza nel contesto lavorativo. Il Decreto Whistleblowing, in particolare, in ossequio ai principi introdotti dal legislatore europeo, mira ad incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi innanzitutto alla persona giuridica a cui sono collegati affinché la prevenzione e l'accertamento delle violazioni possano essere, in prima istanza, condotti mediante informazioni pertinenti acquisite da coloro che sono più prossimi ai fatti indicati come origine della asserita violazione.

La normativa citata, nel settore privato, ha introdotto, quindi, per tutte le imprese che abbiano impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati e/o che abbiano adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, l'obbligo di istituire canali interni per la segnalazione di illeciti e/o di adeguare i canali precedentemente istituiti.

Con la presente Procedura, Akifix S.p.A. dà attuazione alla normativa menzionata, prefiggendosi il conseguimento dei medesimi obiettivi di prevenzione degli illeciti e di tutela dei Segnalanti.

A tale scopo, la presente Procedura intende fornire al potenziale *whistleblower* (o segnalante) chiare indicazioni operative in ordine all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle Segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela previste dal nostro ordinamento in suo favore.

Akifix S.p.A. si impegna a garantire la corretta, costante ed effettiva applicazione della presente Procedura.

1.1. Riferimenti normativi esterni e interni

D.Lgs. n. 24/2023 - Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 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

D.Lgs. n. 231/2001 - Recante la 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

Linee Guida ANAC - approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto UE e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, nonché di procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne

Guida Operativa CONFINDUSTRIA sulla “Nuova disciplina Whistleblowing” adottata nel mese di ottobre 2023

Codice Etico della Società

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01

Regolamento U.E. 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali

D.Lgs. n. 196/2003 – Codice sulla protezione dei dati personali

1.2. Campo di applicazione

La presente Procedura si applica ad Akifix S.p.A. ed è destinata a tutti i potenziali soggetti Segnalanti (o "Whistleblower"), Segnalati e Facilitatori, come definiti nel paragrafo successivo, nonché alle figure e funzioni aziendali identificate dalla Società e comunque coinvolte, in via diretta o mediata, nella gestione delle Segnalazioni di Violazioni.

1.3. Definizioni

Ai fini della presente Procedura si adottano le seguenti definizioni:

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

Contesto Lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto Whistleblowing, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Decreto 231: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Decreto Whistleblowing: il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, emanato in 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

Divulgazione pubblica: modalità seguita dal Segnalante per 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

Facilitatore: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

Gestore: organo incaricato di gestire le Segnalazioni che, in Akifix S.p.a., si identifica con Davide Merli Responsabile HR.

Informazioni sulle Violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2 del Decreto Whistleblowing, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01

OdV: Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01 con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Piattaforma informatica: strumento informatico adottato dalla Società per consentire la trasmissione e la gestione delle Segnalazioni Whistleblowing, con modalità informatiche, nel rispetto del dettato normativo e delle linee guida di riferimento. In particolare, Akifix S.p.A. ha adottato la piattaforma TeamSystem Whistleblowing, accessibile dal sito internet aziendale

Procedura: la presente Procedura Whistleblowing

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato, quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione ed insito nel contenuto della ritorsione stessa

Segnalante (o Whistleblower): la persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

Segnalato: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come soggetto al quale la violazione è attribuita o che è comunque implicato in tale violazione

Segnalazione Whistleblowing: comunicazione, scritta o orale, di informazione sulle Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Società, delle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 rientranti nel perimetro definito dal D.Lgs. 24/2023 e per le quali risulta applicabile il sistema di tutela previsto per il Segnalante

Segnalazione Anonima: segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante

Segnalazione Interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna approntato e gestito dalla Società

Segnalazione Esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna, approntato e gestito da ANAC

Società: Akifix S.p.A.

Violazioni: comportamenti, atti o omissioni che violano le disposizioni normative nazionali, come meglio specificate *infra* (par. 3.2) e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui i Segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo

Whistleblowing: strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato

2. SISTEMA WHISTLEBLOWING

2.1. Cosa segnalare

Una segnalazione è classificabile come "Segnalazione Whistleblowing", e quindi soggetta alla presente Procedura, con conseguente attivazione del sistema di tutele previste per il Segnalante, solo ed esclusivamente se riguardante una delle violazioni di seguito indicate:

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazione del Modello 231 adottato dalla Società;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing, relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 imposta sulle società;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 2), 3) e 4).

Possono costituire oggetto di Segnalazione Whistleblowing, ai fini dell'applicazione della presente Procedura, anche:

- le Violazioni, inerenti agli ambiti sopraelencati, non ancora commesse, ma che il Whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo, sulla base di elementi concreti, quali irregolarità e/o anomalie (indici sintomatici);
- le condotte volte ad occultare Violazioni;
- le comunicazioni circa le Ritorsioni, che i Segnalanti e i soggetti ad essi assimilati ritengono di aver subito, a seguito delle Segnalazioni effettuate.

Si precisa, infine, che le informazioni sulle Violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo. A rilevare, infatti, è l'esistenza di una relazione qualificata tra il Segnalante e la Società nella quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate, come meglio specificato *infra* in merito ai soggetti legittimati (par. 2.3).

2.2. Segnalazioni escluse dall'applicazione della disciplina sul Whistleblowing

In ottemperanza alle previsioni del Decreto Whistleblowing, non possono essere oggetto di Segnalazione e, perciò, restano escluse dal campo di applicazione della presente Procedura e dal sistema di tutele previste per il Segnalante:

- le segnalazioni legate a un interesse personale del Segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato);
- le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (i.e. servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti);
- le violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Resta ferma la normativa in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense o medico, norme di procedura penale, informazioni coperte dal segreto d'indagine nei procedimenti penali o in forza di norme in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, di difesa nazionale, ordine e sicurezza pubblica, di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

2.3. Soggetti legittimati

Ai sensi del Decreto Whistleblowing sono legittimati a presentare le Segnalazioni Whistleblowing i seguenti soggetti:

- i. dipendenti della Società, compresi i lavoratori il cui rapporto sia a tempo parziale o determinato, intermittente, di apprendistato, accessorio o derivante da somministrazione (D.Lgs. 81/2015) e i prestatori di lavoro occasionale (art. 54-bis D.L. 50/2017);
- ii. liberi professionisti, consulenti e, in generale, i fornitori della Società che, nell'ambito od in relazione allo svolgimento dell'attività in favore della Società, potrebbero acquisire informazioni sulle violazioni rilevanti ai sensi della presente Procedura;
- iii. volontari o tirocinanti, retribuiti o meno per la loro attività presso di esse;
- iv. persone con funzioni di amministrazione, direzione, vigilanza o rappresentanza esercitate, anche in via di mero fatto, presso la Società;
- v. azionisti della Società.

Si precisa che, ai sensi della normativa di riferimento, i soggetti elencati sono considerati legittimati a presentare una Segnalazione Whistleblowing anche:

- durante il periodo di prova e anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico (per informazioni sulle violazioni acquisite prima della costituzione del rapporto);

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico (ove le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto cessato).

2.4. Contenuto delle Segnalazioni interne

Tutte le Segnalazioni interne devono essere documentate e circostanziate, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

In particolare, è necessario che ogni Segnalazione comprenda i seguenti elementi:

- a) le generalità del Segnalante (per l'ipotesi di Segnalazioni anonime si veda *infra*);
- b) una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- c) data e luogo in cui si sono verificati i fatti;
- d) nominativo e ruolo delle persone coinvolte o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- e) nominativo di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- f) eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Si rammenta che la Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto, a cura del Gestore della Segnalazione, alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

In ogni caso, la Segnalazione non dovrà contenere fatti non rilevanti ai fini della stessa, né categorie particolari di dati personali, di cui all'art. 9 del GDPR (quelli da cui possono eventualmente desumersi, fra l'altro, l'origine razziale ed etnica, le convinzioni filosofiche e religiose, l'adesione a partiti o sindacati, nonché lo stato di salute la vita sessuale o l'orientamento sessuale), né dati relativi a condanne penale e reati di cui all'art. 10 del GDPR, salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della Segnalazione stessa. La Società avrà comunque cura di trattare unicamente i dati strettamente necessari alla gestione della singola Segnalazione, andando a cancellare qualsiasi dato ulteriore eventualmente conferito, in ragione del principio di minimizzazione di cui al GDPR.

Segnalazioni anonime, ossia prive delle generalità del Segnalante, sono ammesse purché circostanziate e supportate da idonea documentazione. Nel merito, si precisa che, in linea con le *best practice* di riferimento, le stesse saranno trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie, escluse, pertanto, dalla tutela del sistema Whistleblowing.

In ogni caso, il Gestore procederà a registrare anche le suddette segnalazioni e a conservare la relativa documentazione. Qualora, infatti, il Segnalante anonimo sia successivamente identificato, saranno garantite nei suoi confronti le tutele previste per il Whistleblower.

2.5. Canali interni

Le Segnalazioni interne possono essere trasmesse alternativamente utilizzando i seguenti canali istituiti dalla Società:

- Piattaforma informatica accessibile dalla pagina internet aziendale al link <https://akifix.smartleaks.cloud/#/>.

Incontro con il Responsabile Risorse Umane Davide Merli (Gestore delle Segnalazioni), da fissare entro un termine ragionevole, su richiesta del Segnalante presentata a mezzo piattaforma informatica sopra menzionata. In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni,

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Si precisa che, a maggior tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, è opportuno che l'accesso alla Piattaforma informatica sia eseguito da dispositivi personali e non connessi alla rete aziendale.

Qualora la Segnalazione sia presentata con modalità diverse da quelle descritte e sia comunque evidente che si tratti di una Segnalazione Whistleblowing (es. reca dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), il soggetto ricevente dovrà trasmetterla, tempestivamente, al più tardi entro 7 giorni, al Gestore, attraverso i canali dedicati, dandone contestuale notizia al Segnalante.

Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla Segnalazione, detta Segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria, non oggetto della presente Procedura.

2.6. Il Gestore delle Segnalazioni

Il Gestore delle Segnalazioni si identifica con Davide Merli Responsabile HR, il quale può considerarsi soggetto dotato di autonomia per segnalazioni e per i processi di seguito esposti.

3. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI MEDIANTE CANALE INTERNO

3.1. Procedimento operativo

Per tutte le Segnalazioni ricevute, il Gestore:

1. riceve, rilascia l'avviso di ricevimento al Segnalante e registra la Segnalazione;
2. esamina in via preliminare la Segnalazione ricevuta e la classifica;
3. istruisce e accerta il contenuto della Segnalazione;
4. dà riscontro al Segnalante;
5. conclude il processo;
6. elabora e trasmette un reporting periodico al Vertice Aziendale;
7. conserva le Segnalazioni e la relativa documentazione.

Di seguito vengono illustrate, nello specifico, le fasi del procedimento di gestione della Segnalazione, sopra elencate.

3.2. Ricezione e registrazione della Segnalazione

A seguito della ricezione della Segnalazione pervenuta attraverso i Canali Interni, il Gestore delle Segnalazioni deve inviare al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della stessa.

Si precisa che tale avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità e/o procedibilità e/o fondatezza della Segnalazione, ma è unicamente volto a informare il Segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Nel caso in cui la Segnalazione sia raccolta mediante incontro diretto con il Segnalante, il Gestore provvede ad inserirla nella Piattaforma stessa, attribuendole un numero identificativo progressivo.

La Piattaforma informatica funge anche da Registro delle Segnalazioni.

3.3. Esame preliminare della Segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni provvede tempestivamente alla presa in carico e alla analisi preliminare della Segnalazione ricevuta, al fine di valutarne la procedibilità e l'ammissibilità.

Se necessario, e laddove le modalità di Segnalazione lo consentano, il Gestore della Segnalazione potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione di supporto al Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione, sempre per il tramite dei canali a ciò dedicati.

Nel caso in cui la Segnalazione sia relativa a violazioni riconducibili a condotte illecite ai sensi del Decreto 231 e a violazioni del Modello 231, il Gestore delle Segnalazioni trasmetterà immediata informativa all'Organismo di Vigilanza, affinché possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento.

All'esito di tale esame preliminare, il Gestore della Segnalazione provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico workflow di gestione della Segnalazione stessa:

- a) Segnalazione improcedibile laddove i fatti descritti non siano riconducibili alle violazioni segnalabili ai sensi del Decreto Whistleblowing ovvero provenga da soggetti non annoverabili tra quelli ammessi a effettuare Segnalazioni;
- b) Segnalazione inammissibile in quanto:
 - manifestamente infondata, per mancanza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti;
 - manifestamente generica nei contenuti, tanto da non consentire neppure la comprensione dei fatti rappresentati;
 - corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
 - non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni, al fine di potere procedere con ulteriori indagini.
- c) Segnalazione ammissibile e procedibile: si tratta di tutte quelle Segnalazioni che si dimostrano sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura. In ordine a questa categoria, il Gestore dà avvio alla successiva fase di Istruttoria di cui al paragrafo successivo.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione della presente Procedura, la stessa potrà essere trattata come alla stregua di una segnalazione ordinaria e, quindi, se non manifestamente infondata e sufficientemente circostanziata e documentata, sarà trasmessa, a cura del Gestore, all'Organo Amministrativo, dandone tempestiva comunicazione al Segnalante.

All'esito dell'esame preliminare sopra descritto, il Gestore:

- nelle ipotesi a), e b), dispone l'archiviazione della Segnalazione, formalizzando le motivazioni che lo hanno condotto a tale decisione;
- nell'ipotesi c), procede alla successiva fase Istruttoria.

3.4. Istruttoria e accertamento della segnalazione

Al termine della fase di esame preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come ammissibile e procedibile, il Gestore delle Segnalazioni avvia le attività di verifica e indagine interna, al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e accertare la fondatezza o l'infondatezza dei fatti segnalati.

Il Gestore valuterà, nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale, le verifiche necessarie ai fini dell'istruttoria, potendo, a titolo esemplificativo:

- procedere all'audizione del Segnalante, del Segnalato e/o di eventuali altri soggetti interni/esterni che possano riferire sui fatti segnalati, nonché richiedere, se necessari, documenti ed informazioni integrative utili alla valutazione della Segnalazione;
- coinvolgere altre funzioni aziendali e/o consulenti esterni, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste (fornendo le dovute garanzie di riservatezza e tutela).

In ogni caso, si precisa che le attività di verifica svolte saranno espletate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, nonché della normativa in materia di controlli a distanza ex art. 4 della l. 300/1970 ss.mm. (c.d. Statuto dei Lavoratori) e di divieto di indagine sulle opinioni dei lavoratori, ed ex art. 8 della l. 300/1970 e dell'art. 10 del d.lgs. 276/2003.

3.5. Conclusione del processo

Conclusa la fase di Istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto, da conservarsi all'interno della Piattaforma informatica, che illustri:

- gli elementi descrittivi della Violazione (es. luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- l'esito e la conclusione delle indagini svolte.

Il Gestore delle Segnalazioni, inoltre:

- i. laddove ravvisi elementi di fondatezza della Segnalazione, si rivolge alle funzioni aziendali competenti (anche condividendo il rapporto predisposto) perché queste individuino e intraprendano le conseguenti iniziative (anche disciplinari e/o giudiziali), di loro esclusiva spettanza;
- ii. laddove, invece, ravvisi elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione;
- iii. laddove ravvisi elementi di effettuazione con dolo o colpa grave della Segnalazione manifestamente infondata, provvede a coinvolgere le funzioni aziendali competenti per eventuali sanzioni disciplinare come sopra previsto sub (i) e dispone l'archiviazione come sopra previsto sub (ii);
- iv. laddove ne rinviene l'opportunità, formula eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati, nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

3.6. Riscontro al Segnalante

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni imposto per tale avviso, il Gestore deve dare riscontro al Segnalante comunicando, a seconda degli esiti delle verifiche eseguite:

- l'archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- ove l'istruttoria non sia conclusa, l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso, il Gestore comunica al Segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria sulla Segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della Segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

3.7. Reporting periodico al vertice aziendale

Il Gestore predispone, con cadenza annuale, un rendiconto contenente il riepilogo delle Segnalazioni Whistleblowing:

- i. pervenute nel periodo di riferimento,
- ii. pervenute nel precedente esercizio ma non ancora archiviate,
- iii. archiviate nel periodo di riferimento.

Nel rendiconto è riportato lo "status" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, proposta per l'archiviazione, archiviata, in fase di accertamento/audit, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese.

Il Gestore procede a trasmettere ciascun rendiconto delle Segnalazioni Whistleblowing all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale.

Ove ritenuto necessario, il Gestore informa, altresì, tempestivamente l'Organo Amministrativo in relazione ad eventi o informazioni inerenti a specifiche Segnalazioni Whistleblowing, al fine di condividere ed implementare prontamente le azioni più opportune a tutela degli interessi della Società.

3.8. Situazioni di conflitto di interesse

Nel caso in cui il Segnalante ritenga che vi possano essere situazioni di conflitto di interesse con il Gestore (ad esempio se la Segnalazione ha ad oggetto il Gestore, in quanto tale, o in quanto Organismo di Vigilanza), egli potrà trasmettere la propria Segnalazione, tramite lettera raccomandata, all'Ufficio Legale di Akifix SpA il quale sarà tenuto a gestirla nel rispetto dei tempi e delle modalità indicate nella presente Procedura, garantendo, in ogni caso, la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della Segnalazione.

Si precisa che, in tal caso, la Segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, unitamente a copia del documento d'identità; nella seconda, l'oggetto della Segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando all'esterno la dicitura "whistleblowing".

Tutte le situazioni di conflitto di interesse devono in ogni caso essere dichiarate senza esitazioni e riportate nel dossier del caso a cura del Gestore.

4. CANALI ESTERNI

Oltre ai canali interni istituiti dalla Società, il Segnalante dispone anche di canali esterni per effettuare Segnalazioni Whistleblowing, che possono essere utilizzati SOLTANTO al ricorrere di specifiche situazioni previste per Legge.

4.1. Il canale di segnalazione esterno: ANAC

Il Decreto Whistleblowing ha introdotto la possibilità per il Segnalante di usufruire di un ulteriore canale di segnalazione, esterno alla realtà aziendale e di natura sussidiaria, gestito dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione).

Tale canale risulta accessibile SOLO al ricorrere di una delle seguenti condizioni che – fatta eccezione per quella di cui al numero 5) – devono sussistere al momento della presentazione della Segnalazione:

- 1) quando non è attivo il canale di segnalazione interna ovvero quando questo, anche se è stato attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
- 2) quando il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte del Gestore (i.e. Segnalazione non gestita o non gestita nei termini temporali previsti per Legge);
- 3) quando il 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. In tale caso i fondati motivi devono essere basati su circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili;
- 4) quando il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (i.e. salvaguardia della salute e sicurezza delle persone o protezione dell'ambiente);
- 5) quando i Segnalanti e gli altri soggetti tutelati ritengono di subire ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, per una Segnalazione precedentemente effettuata.

In tutti questi casi il Segnalante potrà far pervenire all'ANAC la propria Segnalazione:

- collegandosi al sito internet istituzionale dell'ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) e accedendo al servizio dedicato al "Whistleblowing";
- mediante segnalazioni orali;
- con incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

Le attività condotte dall'ANAC in sede di ricevimento di una Segnalazione esterna sono dettagliatamente descritte agli artt. da 7 a 11 del Decreto Whistleblowing a cui viene fatto rinvio.

4.2. Altri Canali

La normativa prevede l'ulteriore possibilità di segnalare illeciti mediante divulgazioni pubbliche ovvero riconoscendo la facoltà al Segnalante di rendere di pubblico dominio le informazioni sulle Violazioni mediante ricorso alla stampa o mezzi digitali, o comunque attraverso strumenti di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (i.e. social network).

Considerato l'impatto del canale di segnalazione in oggetto, l'utilizzo di tale strumento è valido SOLO se ricorre una delle seguenti condizioni:

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- 1) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e una Segnalazione esterna direttamente ad ANAC, senza aver ricevuto riscontro entro termini ragionevoli;
- 2) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e, quindi, non su semplici illazioni, che la Violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (i.e. situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- 3) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

Al di fuori dei casi sopra elencati, il Segnalante che ricorre alla divulgazione pubblica non potrà invocare le tutele riconosciute dal Decreto al Whistleblower.

5. TUTELE DEI SOGGETTI SEGNALANTI E DI QUELLI A ESSI ASSIMILATI

5.1. Obbligo di riservatezza dell'identità dei soggetti tutelati

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, degli eventuali Facilitatori e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità non può essere rivelata, senza l'espresso consenso del Segnalante, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, come identificati nella presente Procedura.

Inoltre, l'identità del Segnalante:

- nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, qualora la contestazione del relativo addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, dovrà essere data comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati e gli dovrà essere richiesto per iscritto se intenda prestare il consenso a rivelare la propria identità, con avviso che – in caso contrario – la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

È inoltre dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile alla difesa del Segnalato.

L'identità del Segnalato, del Facilitatore e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella Segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante al presente paragrafo.

5.2. Divieto di atti ritorsivi nei confronti dei soggetti tutelati

La Società garantisce la protezione dei Segnalanti e dei soggetti diversi dal Segnalante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante, potrebbero essere destinatari di Ritorsioni.

In ossequio a quanto prescritto dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, infatti, nei confronti del Segnalante che effettua una Segnalazione interna ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di Ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione interna.

Per misure discriminatorie si intendono, a titolo esemplificativo, il licenziamento e le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili o un obiettivo peggioramento delle stesse.

5.3. Limitazioni di responsabilità per il segnalante o denunciante

Non incorre in responsabilità penale, né civile, né amministrativa, il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, qualora, (i) al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione; e (ii) la Segnalazione o la denuncia all'autorità giudiziaria è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le Ritorsioni (entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità).

In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari a segnalare la Violazione.

5.4. Rinunce e transazioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, quarto comma, del Codice civile.

5.5. Soggetti tutelati

Le misure di protezione sopra illustrate si estendono:

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

- a) all'eventuale Facilitatore;
- b) alle persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela del Segnalante si applica anche qualora la Segnalazione o la denuncia all'autorità giudiziaria avvenga nei seguenti casi:

- 1) quando il rapporto con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- 2) durante il periodo di prova;
- 3) successivamente allo scioglimento del rapporto con la Società se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Tali tutele e le misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing in favore del Segnalante e dei soggetti ad esso assimilati si applicano SOLTANTO se ricorrono cumulativamente le seguenti condizioni:

- tali soggetti, al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, aveva fondato motivo di ritenere che le Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della presente Procedura;
- la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura, nonché delle disposizioni del Decreto Whistleblowing (in particolare, nel rispetto delle relative condizioni e modalità di accesso).

Tali tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Eventuali comportamenti in violazione delle tutele previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e potrà essere sanzionata da ANAC con una sanzione amministrativa pecuniaria, secondo quanto previsto dall'art. 21 del Decreto Whistleblowing.

5.6. Misure di sostegno

È istituito presso ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione

europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Ogni violazione della presente Procedura sarà sanzionata in applicazione del Sistema Disciplinare adottato dalla Società e dei Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro applicabili.

Si rammenta, inoltre, che ai sensi del Decreto Whistleblowing, la Società potrà irrogare sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che:

- abbiano commesso ritorsioni che provochino o che possano provare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto al Segnalante e/o agli altri soggetti tutelati ai sensi della presente Procedura;
- non abbiano effettuato attività di verifica ed analisi delle Segnalazioni ricevute;
- abbiano messo in atto azioni o comportamenti al fine di ostacolare o tentare di ostacolare la Segnalazione;
- abbiano violato i doveri di riservatezza, come sopra descritti.

Il Decreto Whistleblowing prevede, inoltre, l'irrogazione di sanzioni disciplinari qualora sia stata accertata la responsabilità del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Per ulteriori approfondimenti sulle sanzioni disciplinari previste e sul relativo procedimento di irrogazione si rimanda al Sistema Disciplinare adottato dalla Società, il quale è stato opportunamente integrato ai sensi del Decreto Whistleblowing, nonché a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento.

7. GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

7.1. Archiviazione e conservazione delle Segnalazioni

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate all'interno della Piattaforma informatica, per tutto 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, o fino alla conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto Whistleblowing e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

7.2. Pubblicazione e distribuzione della procedura

La presente Procedura è pubblicata sul sito web aziendale mediante apposito link e nella cartella "Bacheca Aziendale" condivisa all'interno del server aziendale; la sua adozione è comunicata con apposita informativa al personale dipendente.

7.3. Tutela dei dati personali trattati

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni è tutelato ai sensi della vigente normativa europea sulla Privacy.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Akifix S.p.A. è Titolare del Trattamento dei dati personali inerenti all'attuazione della presente Procedura.

L'informativa per il trattamento dei dati personali connessi alle Segnalazioni è messa a disposizione dei potenziali Segnalanti all'interno della Piattaforma informatica.

L'accesso ai dati personali inerenti alle segnalazioni è concesso esclusivamente al Gestore, limitando la comunicazione delle informazioni riservate e dei dati personali a terzi solo quando sia strettamente necessario.