

[ERREBIAN]² esperienza al lavoro

Regolamento per la gestione delle
segnalazioni di illeciti
(whistleblowing) e tutela del
Segnalante (whistleblower)

18 dicembre 2023

OK

Sommario

1. SCOPO DEL DOCUMENTO.....	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
2.1. NORMATIVA COGENTE.....	3
2.2. NORMATIVA INTERNA.....	4
3. DEFINIZIONI.....	4
4. DESTINATARI DEL REGOLAMENTO	5
4.1. SOGGETTI SEGNALANTI.....	5
4.2. SOGGETTI SEGNALATI.....	6
5. CANALE SEGNALAZIONE.....	6
6. FATTISPECIE OGGETTO DI SEGNALAZIONE.....	7
7. SEGNALAZIONI ESTERNE.....	7
8. PRINCIPI DI RIFERIMENTO.....	8
8.1. PROMOZIONE DELLA CULTURA E DELLA TRASPARENZA.....	8
8.2. TUTELA DEL SEGNALANTE.....	8
8.3. TUTELA DEL SEGNALATO.....	9
8.4. OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	10
8.5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	11
9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLA DOCUMENTAZIONE	12
9.1. VERIFICHE E INDAGINI INTERNE.....	12
9.2. CONCLUSIONE DEL PROCESSO E RIPORTO AI VERTICI SOCIETARI	12
9.3. SEGNALAZIONI (RILEVANTI) RELATIVE AGLI ORGANI SOCIALI E/O AGLI ORGANI DI CONTROLLO.....	13
9.4. CONSERVAZIONE DOCUMENTALE:	13
10. MISURE E PROVVEDIMENTI SANZIONATORI	14

1. SCOPO DEL DOCUMENTO

Errebian S.p.A. (di seguito "Errebian"), nel perseguimento dei propri obiettivi di business, è impegnata nel contrasto alle condotte illecite e, in particolare, alla corruzione, a qualsiasi livello lavorativo, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori pratiche di riferimento.

Errebian ha sviluppato protocolli aziendali e presidi di controllo con la finalità di eliminare o minimizzare il rischio di commissione di reati nello svolgimento delle attività che risultano potenzialmente più esposte al manifestarsi di comportamenti non leciti. Volendo dare ulteriore attuazione ai propri documenti di riferimento ed ai più elevati standard di riferimento, la presente policy definisce e descrive l'istituto del **Whistleblowing**, ossia il processo di gestione delle segnalazioni, anche anonime, da parte di chiunque si trovi a conoscenza di atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari alla legge o alle normative interne aziendali.

Con l'adozione del presente Regolamento, Errebian ha inteso conformarsi alle recenti prescrizioni normative, in particolare al D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, che ha recepito la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Errebian si impegna inoltre a comunicare, tramite il presente regolamento e l'"Informativa Interessati-Segnalazioni Illeciti", tutti i provvedimenti messi in campo per ottemperare alle prescrizioni normative, pubblicandoli nel proprio sito Web e nell'Intranet dedicato.

Scopo del documento è precisare le modalità di gestione delle segnalazioni e dettagliare le modalità seguite per tutelare la riservatezza dell'Identità Segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Il presente Regolamento intende quindi rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

2.1. Normativa cogente

- Codice civile;
- Codice penale;
- D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 - Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
- D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i. ("Codice privacy");

- 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 ("GDPR");
- Legge 22 maggio 2017, n. 81;
- Legge 4 agosto 2022, n. 127;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179.

2.2. Normativa Interna

- Codice di condotta;
- Procedure e Regolamenti interni.

3. DEFINIZIONI

Termine	Definizione
Whistleblowing	Denuncia/segnalazione attuata dal whistleblower.
Destinatari	Il personale dipendente di ERREBIAN S.p.A. e ogni altro soggetto terzo, persona fisica o giuridica, come clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, business partners o altri soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con Errebian ed in generale tutti i soggetti di cui all'art. 3 del D.lgs. 24/2023 (Ambito di applicazione personale).
Procedure Interne	Tutte le procedure, protocolli, regolamenti aziendali e/o istruzioni operative e tutti gli altri documenti che fanno parte del sistema normativo aziendale.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società e che consistono in: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti in base all'art. 2 del D.lgs. 24/2023 (v. paragrafo 5.2.).
Informazioni sulle violazioni (o "inerenti alle violazioni" o "relative alle violazioni")	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Soggetto segnalante (o "Segnalante")	La persona fisica che effettua una segnalazione di informazioni relative a una violazione acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Persona coinvolta (o "Segnalato")	Soggetto, interno o esterno all'azienda, menzionato nella segnalazione del Segnalante come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Facilitatore	Persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
Gestore della segnalazione ("Ricevente")	Soggetto interno, formalmente incaricato, destinato delle Segnalazioni, mandatario Dott. Daniele Carnevale
Seguito	L'azione intrapresa dal ricevente per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
Riscontro	Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

4. DESTINATARI DEL REGOLAMENTO

4.1. Soggetti Segnalanti

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno di Errebian, sia da soggetti esterni.

In particolare, ai sensi del D.lgs. 24/2023, sono ricompresi fra i Segnalanti i lavoratori che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato, tra cui i lavoratori intermittenti, gli apprendisti, i somministrati e i lavoratori occasionali.

Le disposizioni contenute nella presente Regolamento si applicano, inoltre, ai seguenti soggetti:

- lavoratori autonomi, nonché lavoratori titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 cod. proc. Civ. e all'art. 2, D.lgs. n. 81/2015;

- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti, amministratori (anche di fatto), direttori generali, institori, procuratori, membri del Collegio Sindacale;
- candidati a una posizione lavorativa che vengano a conoscenza di una violazione durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- lavoratori in prova;
- lavoratori cessati, se le informazioni inerenti alla violazione sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

4.2. Soggetti Segnalati

Le condotte oggetto della Segnalazione possono riguardare il Legale Rappresentante, ovvero i componenti del Consiglio di amministrazione, del Collegio Sindacale, ovvero i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società o soggetti terzi (es. agenti, fornitori, consulenti, clienti ecc.) ai quali la Società è vincolata da rapporti contrattuali.

5. CANALE SEGNALAZIONE

Errebian ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione può essere effettuata sia in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale dedicati, sia in forma scritta, mediante la compilazione del format presente sulla piattaforma Whistleblower Software, liberamente accessibile mediante link diretto pubblicato nella intranet di Errebian e sul sito web istituzionale.

Ai sensi dell'art. 4, co. 2, del d.lgs. 24/2023, la gestione del canale di segnalazione interna è affidata a personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, identificato nella figura del dott. Daniele Carnevale.

La piattaforma informatica offre la massima tutela a protezione dell'identità del Segnalante, in quanto il contenuto della segnalazione è scorporato dai dati identificativi del Segnalante (se indicati). L'identità del Segnalante (ove indicata) è nota al solo ricevente, incaricato della gestione del canale.

La piattaforma crea un canale comunicativo bidirezionale anche in assenza delle generalità del Segnalante. La comunicazione con il Segnalante è utile per richiedere eventuali maggiori dettagli al fine di meglio circostanziare il contenuto della segnalazione, facilitando in tal modo le attività di indagine. Ogni eventuale comunicazione tra il ricevente e il Segnalante gode delle stesse tutele di riservatezza garantita alla segnalazione principale.

Si ricorda che la tutela del Segnalante non può essere garantita qualora sia accertata

l'infondatezza e il carattere diffamatorio della segnalazione, configurando in tal modo un comportamento doloso del Segnalante.

6. FATTISPECIE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

Ferma restando la possibilità di segnalare qualsiasi violazione (fatto, atto od omissione) anche solo potenzialmente contraria al Diritto dell'UE e Nazionale che lede l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato, dei Protocolli aziendali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le segnalazioni possono riguardare:

- atti di corruzione tentati, presunti o effettivi, posti in essere direttamente, per il tramite o su sollecitazione di soggetti terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, clienti ed intermediari);
- qualsiasi condotta ritenuta illecita;
- attività illecite e/o fraudolente in danno di enti pubblici, clientela o del patrimonio aziendale in generale;
- comportamenti, o mancati comportamenti, in grado di causare gravi infortuni ai lavoratori;
- falsificazione di atti contabili, amministrativi, economici volti a conseguire un vantaggio o un profitto individuale e/o per l'azienda;
- falsificazione e omissione di controlli, previsti dalla normativa esterna e/o interna, finalizzata in modo doloso alla mancata rilevazione di comportamenti illeciti.

7. SEGNALAZIONI ESTERNE

È possibile effettuare una segnalazione esterna qualora, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna di cui al precedente art. 5 non è attivo;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;
- 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;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna, conforme a quanto stabilito dall'art. 7 del d.lgs. 24/2023, è istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

8. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

8.1. Promozione della cultura e della trasparenza

Al fine di promuovere la cultura della trasparenza e della correttezza nel contesto aziendale e nell'operatività quotidiana, Errebian incentiva tutti i dipendenti alla conoscenza e alla conseguente osservanza dei Protocolli aziendali, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari.

La prevenzione ed il controllo sulle azioni compiute sono attività demandate a tutti i dipendenti. Errebian, pertanto, incoraggia a segnalare chiunque si trovi a conoscenza di possibili infrazioni dei Protocolli aziendali e/o della Legge e/o di Regolamenti.

Tutto ciò affinché l'azienda possa assicurare un'attenta ed efficace gestione delle medesime.

8.2. Tutela del Segnalante

Al fine di assicurare l'efficacia del canale di segnalazione interno e il suo corretto utilizzo, Errebian garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, anche in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 e al D.lgs. 196/2003 ("Codice Privacy"), e attua tutte le misure necessarie ad evitare qualsiasi forma di ritorsione che sia collegata direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la mancata promozione o il demansionamento;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore abbia una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale

formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

- la cessazione anticipata o l'annullamento di contratti di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Segnalato che ritenga di aver subito un atto di ritorsione connesso alla Segnalazione, può inviare una comunicazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro ovvero all'ANAC, affinché siano adottati i più opportuni provvedimenti di relativa competenza.

Le misure ritorsive o discriminatorie che trovino la propria causa nella Segnalazione (incluso il licenziamento e/o il mutamento di mansioni ex art. 2103 c.c.) sono nulle ai sensi degli artt. 6, comma 2- quater del D.lgs. 231/2001 e 19, comma 3 del D.lgs. 24/2023, e, in caso di licenziamento, la persona che ha effettuato la Segnalazione ha diritto di essere reintegrata nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della L. n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori") o dell'art. 2, D.lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023 si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono a quest'ultimo legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con il Segnalante un rapporto abituale e corrente, vale a dire non sporadico, occasionale o episodico, bensì presente, sistematico e protratto nel tempo;
- persone giuridiche di cui la persona segnalante è proprietaria, per cui lavora o a cui è altrimenti connessa in un contesto lavorativo (es. partnership fra imprese).

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

- quando il rapporto giuridico di cui all'alinea precedente non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

8.3. Tutela del Segnalato

Al fine di tutelare la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno, Errebian si impegna a offrire massima protezione dalle segnalazioni diffamatorie.

In tale contesto, qualora al termine della fase di verifica della segnalazione, ne venga accertata l'infondatezza ed il contestuale dolo e/o colpa grave del Segnalante, Errebian intraprenderà idonee iniziative a tutela propria e dei propri dipendenti. In particolare, sono proibite le Comunicazioni caratterizzate da dolo o colpa grave, che risultino manifestamente prive di fondamento, effettuate in malafede o presentate per motivi personali o al solo fine di ottenere benefici o di arrecare pregiudizio al Soggetto segnalato e/o alla Società. Nel caso di Comunicazione temeraria nei termini sopra indicati, nei confronti del Notificante possono essere applicate le misure disciplinari previste dal Sistema Disciplinare della Società e dal CCNL applicabile (nel caso di dipendente), nonché le sanzioni amministrative pecuniarie competenti dell'ANAC.

La persona ritenuta responsabile della violazione ha sempre la facoltà di richiedere al Gestore delle segnalazioni di essere ascoltata o, in alternativa, di presentare memorie scritte o altra documentazione a proprio favore. Il resoconto dell'incontro con il Soggetto segnalato è redatto in un verbale, con data e firma del Soggetto segnalato, che viene conservato dal Gestore delle segnalazioni.

Errebian adotta forme di tutela a garanzia della privacy anche per il presunto responsabile della violazione, fatte salve le previsioni di legge applicabili.

8.4. Obbligo di Riservatezza

Nella gestione delle Comunicazioni, Errebian assicura la salvaguardia della riservatezza dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui possa essere dedotta, direttamente o indirettamente, tale identità. L'identità del Segnalante non può essere divulgata senza il consenso espresso della stessa persona che ha notificato, a individui diversi da coloro che sono autorizzati a ricevere o a trattare le comunicazioni. Allo stesso modo, è preservata l'identità delle persone oggetto di notifica e delle persone menzionate nella Comunicazione fino al termine dei procedimenti iniziati in relazione alla Comunicazione e nel rispetto delle stesse garanzie riconosciute al Segnalante.

L'obbligo di riservatezza sull'identità del Segnalante e sulle informazioni da cui può essere dedotta tale identità non trova applicazione nei seguenti casi:

- quando il Segnalante esprime il proprio consenso esplicito a rivelare la propria identità a individui diversi da coloro autorizzati a ricevere e gestire le Comunicazioni;
- nell'ambito di un procedimento penale, oltre la conclusione delle indagini preliminari, a meno che il pubblico ministero, con decreto motivato, non ordini il mantenimento del segreto istruttorio per singoli atti nei casi previsti dall'art. 329 c.p.p.;
- nell'ambito dei procedimenti davanti alla Corte dei conti, dopo la chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito di un procedimento disciplinare, solo previo consenso esplicito del Segnalante alla divulgazione della propria identità, quando la conoscenza di tale identità sia essenziale per la difesa del Soggetto segnalato e la contestazione sia

basata, in tutto o in parte, sulla Comunicazione. In questi casi, in assenza di consenso esplicito, non potranno essere utilizzate le informazioni contenute nella Comunicazione ai fini del procedimento disciplinare.

Il Segnalante è comunque informato, attraverso comunicazione scritta, delle ragioni su cui si basa la divulgazione dei dati riservati.

Divieto di discriminazione e ritorsioni nei confronti del whistleblower.

8.5. Trattamento dei dati personali

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 e D.lgs. 196/2003, come modificato dal D.lgs. 101/2018).

Errebian si astiene dal trattare i dati personali che non sono manifestamente utili alla gestione di una Segnalazione. Qualora tali dati personali siano raccolti accidentalmente, essi sono immediatamente cancellati.

In particolare, rispetto al trattamento dei dati personali nella gestione delle Segnalazioni, si evidenzia che:

- Informativa Whistleblowing (ai sensi dell'art. 13 e 14 del Regolamento Europeo n. 679/2016) è portata a conoscenza di tutti i possibili interessati ed è pubblicata sulla intranet aziendale;
- la procedura di gestione delle Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti;
- Errebian, in qualità di titolare del trattamento, ha messo in atto misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti di dati personali effettuati, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali applicabile;
- Errebian ha individuato la persona competente a ricevere e gestire le Segnalazioni, autorizzandola per iscritto ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4 del GDPR e 2-quaterdecies del Codice Privacy;
- l'esercizio dei diritti previsti dagli artt. da 15 a 22 del GDPR da parte del Segnalato ("interessato" ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali) rispetto al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito della gestione delle Segnalazioni può essere limitato qualora possa derivarne un pregiudizio alla riservatezza dell'identità del Segnalante. Più specificamente potrà essere preclusa la possibilità di esercitare i diritti previsti dagli artt. da 15 a 22 del GDPR, limitatamente al periodo in cui ciò si renda effettivamente e strettamente necessario, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante, ai sensi dell'art. 2-undecies, comma 1, lett. f) del Codice Privacy; ovvero allo svolgimento delle investigazioni difensive connesse alla gestione delle segnalazioni o per l'esercizio di un diritto in sede giudiziaria da parte del Titolare, ai sensi dell'art. 2-undecies, comma 1, lett. e) del Codice Privacy.

9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLA DOCUMENTAZIONE

9.1. Verifiche e indagini interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come "rilevante", il Gestore avvia le verifiche e le indagini interne al fine di raccogliere le informazioni utili all'accertamento della fondatezza dei fatti segnalati.

Se necessario alla prosecuzione dell'istruttoria, al Gestore è riservata la facoltà di richiedere al Soggetto Segnalante ulteriori informazioni o documentazione. In ogni caso, il Gestore mantiene le interlocuzioni con il Segnalante, fornendo riscontro sullo stato di avanzamento della trattazione della Segnalazione.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, in base allo specifico oggetto della Segnalazione, il Gestore può avvalersi del supporto di tutte le funzioni aziendali oppure di consulenti esterni (es. avvocati, commercialisti, ecc.).

In tale evenienza, i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria sono tenuti al rispetto delle disposizioni contenute nella presente Procedura e sono di conseguenza chiamati all'osservanza, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza nei confronti del Segnalante, delle persone coinvolte nonché dei fatti oggetto di accertamento. In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla presente Procedura, Errebian si riserva di applicare le opportune misure di carattere disciplinare.

9.2. Conclusione del processo e riporto ai vertici societari

Conclusa la fase istruttoria, il Gestore è tenuto alla redazione di un'apposita relazione (o report) in cui sono indicati in maniera dettagliata i fatti segnalati, le attività di verifica svolte, gli elementi acquisiti (es. documentazione, testimonianze, ecc.) a supporto della Segnalazione, nonché gli esiti dell'istruttoria e le osservazioni circa la sussistenza o meno delle violazioni denunciate. All'interno della relazione conclusiva sono inoltre indicate le azioni da intraprendere in relazione ai fatti segnalati. Qualora all'esito delle indagini e delle verifiche svolte non sia stata ravvisata la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella Segnalazione, il Gestore provvede ad archiviare la Segnalazione dandone comunicazione al Segnalante.

Qualora la Segnalazione sia ritenuta fondata e riguardi dipendenti/collaboratori di Errebian, il Gestore informerà tempestivamente l'A.D. per valutare l'eventuale instaurazione di un procedimento disciplinare e/o per effettuare le necessarie comunicazioni alle Autorità competenti (giudiziaria, amministrativa, ecc.).

La relazione conclusiva dell'istruttoria viene trasmessa a cura del Gestore all'A.D.

Nel caso in cui dalla relazione conclusiva si evincano gli estremi per l'istruzione di un provvedimento disciplinare nei confronti del Segnalato, l'A.D. darà relativa indicazione di procedere alla Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo.

Nell'ipotesi in cui la Segnalazione risulti fondata e riguardi soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (es. appaltatori/fornitori, consulenti esterni,

partner commerciali, ecc.), il Gestore informerà tempestivamente l'A.D. al fine di valutare l'applicazione delle misure di volta in volta ritenute più appropriate nei confronti della controparte a cui si attribuisca la violazione segnalata, nonché per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

In tutte le comunicazioni precedentemente menzionate, il Gestore deve sempre mantenere massima riservatezza sull'identità del Segnalante, omettendo le informazioni di cui non sia necessaria la divulgazione.

9.3. Segnalazioni (rilevanti) relative agli Organi Sociali e/o agli Organi di Controllo.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti rilevante e fondata e riguardi:

- l'Amministratore Delegato: il Gestore avrà cura di informare il Presidente del Consiglio di Amministrazione che, di concerto con gli altri membri del C.d.A. e con il Collegio Sindacale, definirà e coordinerà i provvedimenti da adottare;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione: il Gestore informerà l'A.D. che, di concerto con gli altri membri del C.d.A. e con il Collegio Sindacale, definirà e coordinerà i provvedimenti da adottare;
- un altro componente del Consiglio di Amministrazione: il Gestore informerà l'A.D. che, di concerto con gli altri membri del C.d.A. e con il Collegio Sindacale, definirà e coordinerà i provvedimenti da adottare;
- un componente del Collegio Sindacale, ovvero uno dei revisori legali: il Gestore informerà l'A.D. che, di concerto con gli altri membri del C.d.A. e con gli altri membri del Collegio Sindacale, definirà e coordinerà i provvedimenti da adottare;

9.4. Conservazione documentale:

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate a cura del Gestore, in formato digitale e/o cartaceo, in una cartella dedicata con modalità tali da impedirne l'accesso a persone non autorizzate.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione stessa e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza richiamati nella presente Procedura.

Il medesimo termine di conservazione (non oltre 5 anni dalla ricezione) si applica anche alla documentazione relativa alle segnalazioni anonime, in modo tale da permettere al Gestore di rintracciarle qualora il Segnalante, successivamente identificato, abbia subito ritorsioni a causa della Segnalazione.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore, previo esplicito consenso del Segnalante stesso, è documentata a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione ed all'ascolto, oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante procede alla verifica

ed eventualmente alla rettifica delle dichiarazioni ivi riportate ed alla loro conferma mediante sottoscrizione del verbale stesso.

10. MISURE E PROVVEDIMENTI SANZIONATORI

Qualora, dalle verifiche delle segnalazioni condotte ai sensi del presente regolamento, si riscontri un comportamento illecito ascrivibile a personale dipendente, fornitori, consulenti, tirocinanti, lavoratori autonomi, ecc., Errebian agirà con tempestività ed immediatezza, attraverso misure e provvedimenti sanzionatori, anche di natura economica, adeguati e proporzionati, tenuto conto della gravità nonché della rilevanza penale di tali comportamenti e dell'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato ai fini della normativa nazionale vigente. Provvedimenti sanzionatori sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione sulla base dell'informativa ricevuta dal Gestore della segnalazione e, se ritenuto necessario, dopo aver acquisito il parere degli uffici interni. Qualora le indagini condotte evidenzino comportamenti dolosi/colposi in capo a soggetti terzi, che hanno avuto e/o hanno in essere rapporti con Errebian, l'azienda agirà tempestivamente disponendo tutte le misure individuate come necessarie per la propria tutela.

Anche l'ipotesi di Segnalazione che si riveli infondata, effettuata con dolo o colpa grave, può costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società in conformità al Sistema Disciplinare.

[ERREBIAN]²
esperienza al lavoro
L'Administratore Delegato
(Dott. Luca Masciola)

