



## **1. PRINCIPI GENERALI**

Il legislatore attraverso il D.lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, ha approvato la disciplina per la protezione delle persone che segnalano violazioni di norme nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente pubblico o privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. In particolare il D.lgs. 24/2023 stabilisce per le società che rientrano nel suo ambito di applicazione (ad esempio quelle che abbiano impiegato almeno 50 dipendenti nel corso dell'ultimo anno), da un lato, l'obbligo di istituzione di un canale interno di segnalazione che preveda adeguate garanzie di riservatezza e sicurezza e, d'altro lato, la garanzia di protezione per i segnalanti mediante l'istituzione del divieto di atti di ritorsione e l'imposizione di specifiche sanzioni in caso di violazione della normativa. Inoltre, la medesima tutela è prevista per chi, a talune condizioni – che saranno di seguito illustrate –, segnala le violazioni tramite il canale di segnalazione esterno istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o per chi effettua divulgazioni pubbliche e denunce all'autorità giudiziaria e contabile.

## **2. SCOPO**

In conformità alla suddetta normativa, Annovi Reverberi SpA (di seguito la "Società") ha adottato il proprio canale di segnalazione interna descritto nella presente Policy che garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Con la presente Policy, in conformità a quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lett. e) del D.lgs. 24/2023, la Società mette a disposizione informazioni chiare sul suddetto canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne e sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

## **3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI**

Conformemente al D.lgs. 24/2023, i soggetti che posso effettuare una segnalazione (c.d. "Segnalante") sono:

- il personale della Società, compresi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, in regime di somministrazione o apprendistato o che svolgono prestazioni occasionali;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- I titolari di un rapporto di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione con la Società che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le Segnalazioni possono riguardare anche fatti conosciuti:

- prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, 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.

Si precisa che, in conformità alle previsioni del D.lgs. 24/2023, la tutela prevista per il Segnalante da tale normativa spetta anche ai seguenti soggetti:

- ai facilitatori, intendendosi per tali le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante per i quali la stessa persona lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

#### **4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI**

Oggetto di segnalazione alla Società devono essere informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea individuate dal D.lgs. 24/2023. Le informazioni sulle violazioni da segnalare possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Segnalante ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

In particolare, possono essere oggetto di segnalazione (di seguito, "Segnalazione") le seguenti violazioni:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei punti seguenti;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico della Società che non rientrano nei punti successivi;
- c) illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato);
- d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;

 <b>ANNOVI REVERBERI</b> The Power of Experience	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	pag. 3/7 Direzione Risorse Umane
REV.            0	APPROVATA DA: AMMINISTRATORE DELEGATO	DATA: dicembre 2023

f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

## 5. FATTI CHE NON POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

**Non possono** essere oggetto di Segnalazioni i seguenti comportamenti:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;
- le segnalazioni di violazioni che siano già disciplinate in via obbligatoria da specifiche normative indicate dal D.lgs. 24/2023 e che quindi non rientrano nell'ambito di applicazione di quest'ultimo decreto (ad esempio, il settore bancario e di intermediazione finanziaria);
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

## 6. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili e opportuni al fine di consentire un'appropriata attività di verifica a riscontro della fondatezza della Segnalazione. Pertanto la Segnalazione deve:

- essere chiara e circostanziata;
- essere fondata su elementi precisi e concordanti;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
- contenere una descrizione chiara e completa del comportamento oggetto di Segnalazione;
- contenere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i cui attribuire i fatti segnalati;
- eventuali soggetti terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati.

E' inoltre utile allegare documenti o prova che possano costituire un utile riscontro in relazione alla fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione

## 7. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Annovi Reverberi SpA ha istituito il canale di segnalazione interna idoneo a garantire, anche attraverso strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante e la corretta gestione delle Segnalazioni. All'uopo viene messo a disposizione un "Portale di Gestione delle Segnalazioni" (di seguito Portale) accessibile al seguente link <https://annovireverberi.signalact.it/whistleblowing/> pubblicato anche sul sito internet aziendale [www.annovireverberi.it](http://www.annovireverberi.it) nella sezione "Whistleblowing". Il Segnalante può inviare le proprie Segnalazioni mediante le funzionalità messe a disposizione sul Portale e di seguito descritte, che, nel rispetto dei prescritti requisiti di riservatezza, consentono sia di inviare una Segnalazione in via telematica tramite il Portale stesso, sia di registrare un messaggio vocale. L'accesso al Portale è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del Segnalante che intenda rimanere anonimo. Tuttavia, se si effettua una Segnalazione tramite dispositivi aziendali o tramite dispositivi connessi alla rete aziendale, potrebbe essere possibile l'identificazione del punto di accesso al portale (indirizzo IP). Pertanto, se si vuole effettuare una Segnalazione anonima, occorre procedere come di seguito indicato:

- non effettuare la segnalazione da un PC o dispositivo fornito dall'azienda o connesso alla rete intranet aziendale;
- accedere al sistema di segnalazione direttamente copiando o scrivendo l'indirizzo URL in un browser Internet piuttosto che cliccando su un link
- non fornire i propri dati personali.

Quando il Segnalante effettua una segnalazione tramite il Portale, il sistema fornisce automaticamente un numero di protocollo assegnato al caso, un user ed una password specifica per il caso segnalato. L'user e la password serviranno al Segnalante per accedere al canale di comunicazione sicuro del Portale e alle successive comunicazioni riguardanti la Segnalazione al fine di: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di approfondimento. Il Portale permette, infatti, di instaurare una comunicazione sicura tra segnalante e ricevente assicurando, su volontà del Segnalante, l'anonimato. Attraverso il canale informatico e quindi tramite il software del Portale il Segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare rispettando i requisiti richiesti. Il Segnalante dovrà selezionare il riquadro "Inviare una segnalazione" e indicare l'area aziendale interessata a cui intende inviare la Segnalazione. Successivamente il Segnalante potrà indicare l'oggetto della Segnalazione selezionandolo tra le opzioni disponibili, descrivere i fatti che intende segnalare e allegare eventuale documentazione. Una volta compilato il form, il Segnalante potrà scegliere se inviare la segnalazione in forma anonima (come sopra indicato) o se in alternativa fornire i propri dati identificativi e di contatto (telefono e email).

## 8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni inviate tramite il Portale sono ricevute dai seguenti soggetti all'interno dell'organizzazione, specificamente formati dalla Società, sia in materia di *Whistleblowing* sia con riguardo alle connesse ricadute in materia di privacy, e autorizzati dalla Società stessa alla gestione del canale e delle Segnalazioni. La Società garantisce che tali soggetti (di seguito "Gestori") operino in autonomia e con garanzie di indipendenza nello svolgimento di tali mansioni. In Annovi Reverberi SpA i "Gestori" sono individuati nell'ambito della Direzione Risorse Umane. Nello svolgimento dell'attività gestoria, ciascun Gestore:

- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornisce 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.

I Gestori sono altresì competenti per fornire le informazioni sull'utilizzo del canale di Segnalazione interna, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, così come descritto nella presente policy. Ricevuta la Segnalazione, il Gestore procede preliminarmente a verificare la sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per valutarne l'ammissibilità. All'esito di tale vaglio preliminare, laddove non ricorra alcuna delle suddette condizioni, il Gestore archivia la segnalazione poiché improcedibile. La Segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata per i seguenti motivi:

- contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;

- b) Segnalazione riguardante materie non rientranti nell'ambito di applicazione della normativa Whistleblowing;
- c) assenza dei presupposti per l'effettuazione della Segnalazione con particolare riferimento alla persona del Segnalante;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di condotte illecite.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Gestore può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il sistema di comunicazione sicura del Portale, o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto. Una volta valutata l'ammissibilità della Segnalazione, i soggetti cui è affidata la gestione del canale di segnalazione avviano l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. Le attività di indagine nel corso dell'istruttoria verranno svolte nel rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante. In tale fase, qualora necessario per l'accertamento dei fatti segnalati, potrà essere condiviso l'oggetto della segnalazione e richiesto il supporto di altre funzioni, sempre mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante. Al termine dell'istruttoria, il Gestore prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata, il Gestore – sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza stabiliti nella presente policy – attiva i responsabili aziendali di riferimento per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive. Nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al paragrafo seguente, trasmette inoltre l'esito dell'istruttoria alla funzione competente per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai CCNL di riferimento. In ogni caso, all'esito dell'istruttoria, e comunque entro il sopra indicato termine di 3 (tre) mesi, il Gestore fornisce un riscontro al Segnalante relativo al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione, dando conto dell'azione intrapresa per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, dell'esito delle indagini e delle eventuali misure adottate o da adottare. Qualora dall'attività istruttoria emerga l'esigenza di tutelare i diritti della Società innanzi all'autorità giudiziaria, il Gestore riferirà al legale rappresentante affinché questi possa assumere le determinazioni del caso.

## **9. TUTELA SEGNALANTE**

Annovi Reverberi SpA assicura la presa in carico, nei modi sopra descritti, di tutte le Segnalazioni con le caratteristiche di cui al punto 4 della presente policy. La documentazione inerente ogni Segnalazione ricevuta, e gli eventuali documenti a supporto della stessa, è conservata nel rispetto dei requisiti di riservatezza per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di gestione delle Segnalazioni ricevute e per non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione. Pertanto, fermi restando i diritti riconoscibili in capo al Segnalante ai sensi del regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 24/2023, la Segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti. L'intero processo deve garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione della Segnalazione e in ogni fase successiva. A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del Segnalante non anonimo, prevedendo:

- a) la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- b) il divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante.

 <b>ANNOVI REVERBERI</b> The Power of Experience	<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	pag. 6/7 Direzione Risorse Umane
REV.            0	APPROVATA DA: AMMINISTRATORE DELEGATO	DATA: dicembre 2023

### **a) Obbligo di riservatezza**

L'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non saranno rivelate senza il consenso espresso della stessa persona Segnalante, a persone diverse dal Gestore di riferimento, competente a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzato e istruito a trattare tali dati ai sensi del regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Il Portale garantisce inoltre la riservatezza dell'identità del Segnalante anche mediante strumenti di crittografia e mascheramento della voce per i messaggi vocali. Le credenziali assegnate dal sistema per accedere alla casella sicura di comunicazione con il Gestore sono conosciute solo dal Segnalante. Solo il Gestore può accedere al contenuto della Segnalazione. Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità. Analogamente, nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, si potrà rivelare l'identità del Segnalante solo previa acquisizione del consenso espresso dello stesso. In entrambi i suddetti casi, oltre all'acquisizione del consenso del Segnalante, sarà dato comunque avviso al Segnalante stesso, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. La Società tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante. Resta salvo il diritto della Società di denuncia dei fatti innanzi all'Autorità Giudiziaria. La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

### **b) Divieto di ritorsione e/o di misure discriminatorie**

Annovi Reverberi SpA non ammette né tollera nei confronti del Segnalante atti di ritorsione o di discriminazione per motivi legati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione fatta in buona fede. È vietato qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione nei confronti sia del Segnalante sia delle persone indicate nell'ultimo paragrafo del punto 3 della presente Policy. Si intende per ritorsione, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Gli atti di ritorsione conseguenti ad una Segnalazione sono comunque nulli. La tutela prevista dalla normativa e riportata nel presente paragrafo si applica anche alle Segnalazioni anonime, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni. Qualora fosse accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui alla presente lettera b) non sono garantite e il Segnalante sarà oggetto di procedimento disciplinare. I Segnalanti e le persone indicate nell'ultimo paragrafo del punto 3 della presente Policy possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di sua competenza.

## **10. SEGNALAZIONI ESTERNE**

Il Segnalante ha la possibilità di effettuare una segnalazione esterna all'ANAC mediante la piattaforma informatica predisposta al seguente indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>. Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa;
- b) il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna secondo le modalità stabilite nella presente Policy e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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;
- d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### 11. DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA

Al fine di garantire un'ampia diffusione la presente Policy sarà:

- esposta nella bacheca aziendale;
- pubblicata sul Portale HR (<https://hr.annovireverberi.it/portale>);
- pubblicata sul sito internet aziendale [www.annovireverberi.it](http://www.annovireverberi.it) nella sezione "Whistleblowing".

Con la presente Policy e l'adozione del canale di segnalazione interna, inoltre, la Società non si limita a implementare strumenti di prevenzione di eventuali condotte illecite, ma intende altresì promuovere una cultura aziendale di contrasto all'illegalità anche in coerenza rispetto ai contenuti del Codice Etico.