



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti



Indice

1.	Il nostro impegno	2
2.	Scopo e perimetro di applicabilità	2
3.	Ambito della Segnalazione	3
4.	Executive summary	3
1.1.	Flow chart di sintesi della Procedura Whistleblowing per la segnalazione di illeciti	4 - 5
1.2.	Link utili	6
5.	Riferimenti normativi e regolamentari	6
6.	Definizioni	6
7.	Responsabilità	7
8.	Individuazione dei soggetti	8
8.1.	Soggetti che possono effettuare una segnalazione (c.d. “Segnalante”)	8
7.2.	Referente interno	9
7.3	Soggetto responsabile della gestione del Canale (c.d. “Responsabile del Canale”)	9
9.	Canale di Segnalazione Interna	9
8.1	Caratteristiche informatiche del Canale Di Segnalazione Interna	9
8.2	Caratteristiche della Segnalazione e Segnalazioni anonime	9
8.3	Iter operativo di gestione della Segnalazione	10
8.4	Trasmissione delle Segnalazioni con erroneo destinatario	10
8.5	Conservazione della documentazione della Segnalazione	11
8.6	Obblighi di informazione e Pagine Whistlebolwing Repower	11
9.	Obbligo di riservatezza	11
10.	Tutela dei dati personali	12
11.	Misure di protezione e di sostegno	12
11.1	Divieto di Ritorsione	12
11.2	Misure di sostegno	13
11.3	Limitazione di responsabilità del Segnalante	13
12.	Regime sanzionatorio	14



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti

1. Il nostro impegno

Repower si impegna a condurre le proprie attività con onestà e integrità.

Per sostenere questo impegno Repower promuove attivamente la cultura del whistleblowing che incoraggi il personale e gli stakeholder a segnalare liberamente, senza timori di ritorsioni, eventuali condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza. In questo contesto Repower garantisce la massima riservatezza al segnalante.

2. Scopo e perimetro di applicabilità

Scopo della presente “procedura whistleblowing per la segnalazione di illeciti Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti” (la “Procedura”) è definire le modalità di creazione e gestione delle segnalazioni (le “Segnalazioni”) di condotte illecite (le “Violazioni”) in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel seguito anche “Decreto” o “D. Lgs. 24/2023”) che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 per le società italiane del Gruppo Repower con meno di 50 dipendenti.

La Procedura è adottata dalle seguenti società italiane del Gruppo Repower (le Società):

- *Compagnia Energie Rinnovabili S.r.l.*
- *Cramet Energie S.r.l.*
- *Elettrosud Rinnovabili S.r.l.*
- *Energia Sud S.r.l.*
- *Era S.c.r.l.*
- *Ese Apricena S.r.l.*
- *Ese Armo S.r.l.*
- *Ese Cerignola S.r.l.*
- *Ese Nurra S.r.l.*
- *Ese Salento S.r.l.*
- *Ese Terlizi S.r.l.*
- *Impianto Eolico Pian dei Corsi S.r.l.*
- *Mera S.r.l.*
- *Parco Eolico Buseto S.p.a.*
- *Quinta Energia S.r.l.*
- *Rebel S.r.l.*
- *Rec S.r.l.*
- *Ref S.r.l.*
- *Repower Renewable S.p.a.*
- *Repower Vendita Italia S.p.a.*
- *Repower Wind Offshore S.r.l.*
- *Res S.r.l.*
- *Resol 1 S.r.l.*
- *Resol Ciminna S.r.l.*
- *Resol Ghislarengo S.r.l.*
- *Rev S.r.l.*
- *Sea S.r.l.*
- *Set S.p.a.*
- *Solis S.r.l.*
- *Terra di Conte S.r.l.*

La Procedura è stata approvata dai Consigli di Amministrazione di ciascuna Società unitamente all'identificazione dei ruoli organizzativi coinvolti nel processo di gestione delle Segnalazioni whistleblowing (“Whistleblowing”) e alle relative responsabilità.



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti

3. Ambito della segnalazione

La Procedura si applica a qualsiasi Segnalazione su condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per Violazioni del Modello di organizzazione e gestione (il “Modello 231”) di ciascuna Società.

Tali Segnalazioni devono essere acquisite nel contesto lavorativo (il “Contesto Lavorativo”) e trasmesse attraverso il Canale di Segnalazione Interno a disposizione dalle Società.

Sono escluse dall’Ambito (l’“Ambito”) di applicazione della Procedura:

- *le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;*
- *le Violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;*
- *Violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali che garantiscono già apposite procedure di Segnalazione.*

Il Canale di Segnalazione Interna è preposto alla gestione delle Segnalazioni ex Dlgs 24/23. Eventuali Segnalazioni che dovessero pervenire sul Canale di Segnalazione Interno non coperte dall’Ambito di applicazione del Dlgs 23/24 saranno comunque valutate dalle Società.

4. Executive summary

Al fine di rendere più facile la lettura della Procedura si riportano di seguito le seguenti informazioni:

- *Flow chart di sintesi della Procedura Whistleblowing per la segnalazione di illeciti (lo schema contiene anche la rappresentazione della “procedura whistleblowing per la segnalazione di illeciti Ex. Dlgs 24/23 per società con più di 50 dipendenti” applicabile ad altra società italiana del Gruppo Repower);*
- *Link utili.*

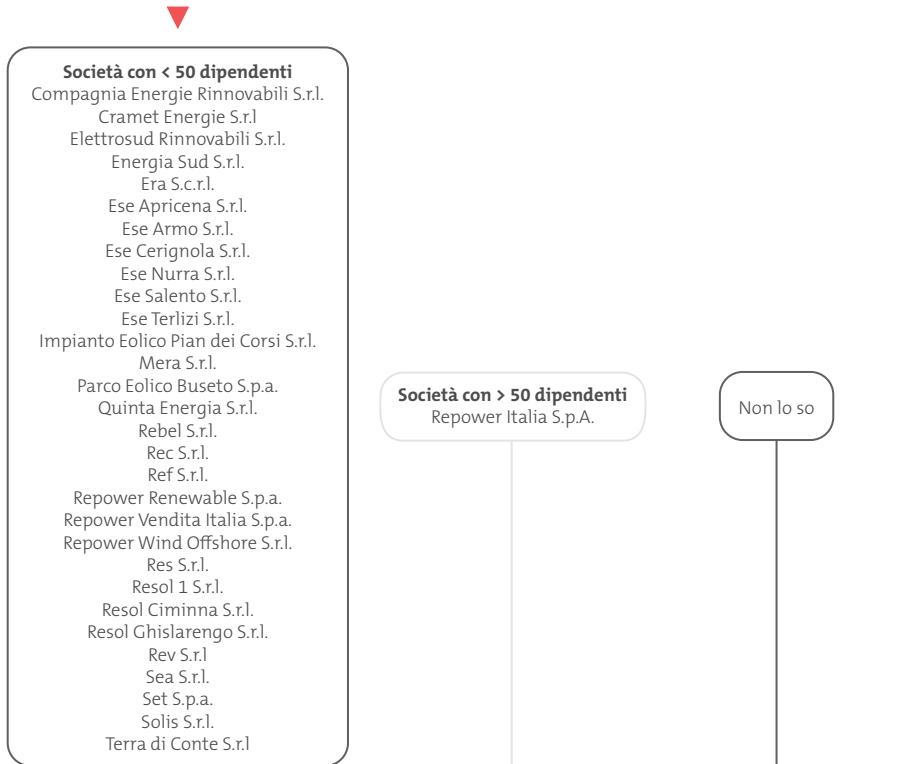
 Si faccia riferimento agli allegati della Direttiva 2019/1937 e del D.Lgs. 24/23



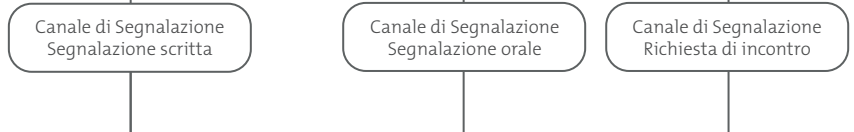
1.1 FLOW CHART DI SINTESI - 1/2

Procedura per la Segnalazione di Illeciti

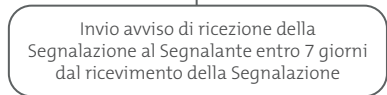
SEGNALANTE
A quale società Repower
è indirizzata la segnalazione?



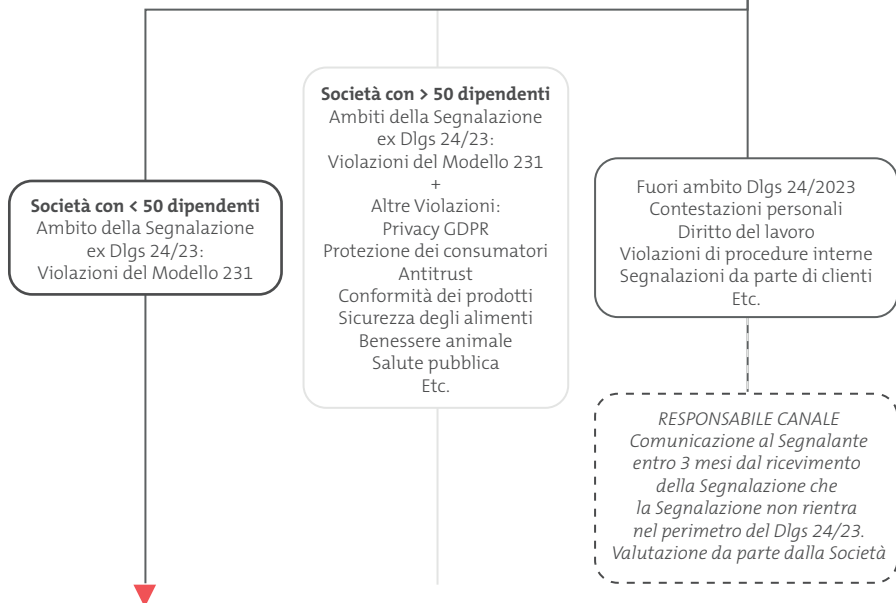
SEGNALANTE
Modalità di creazione
della Segnalazione



RESPONSABILE DEL CANALE
Avviso di ricezione



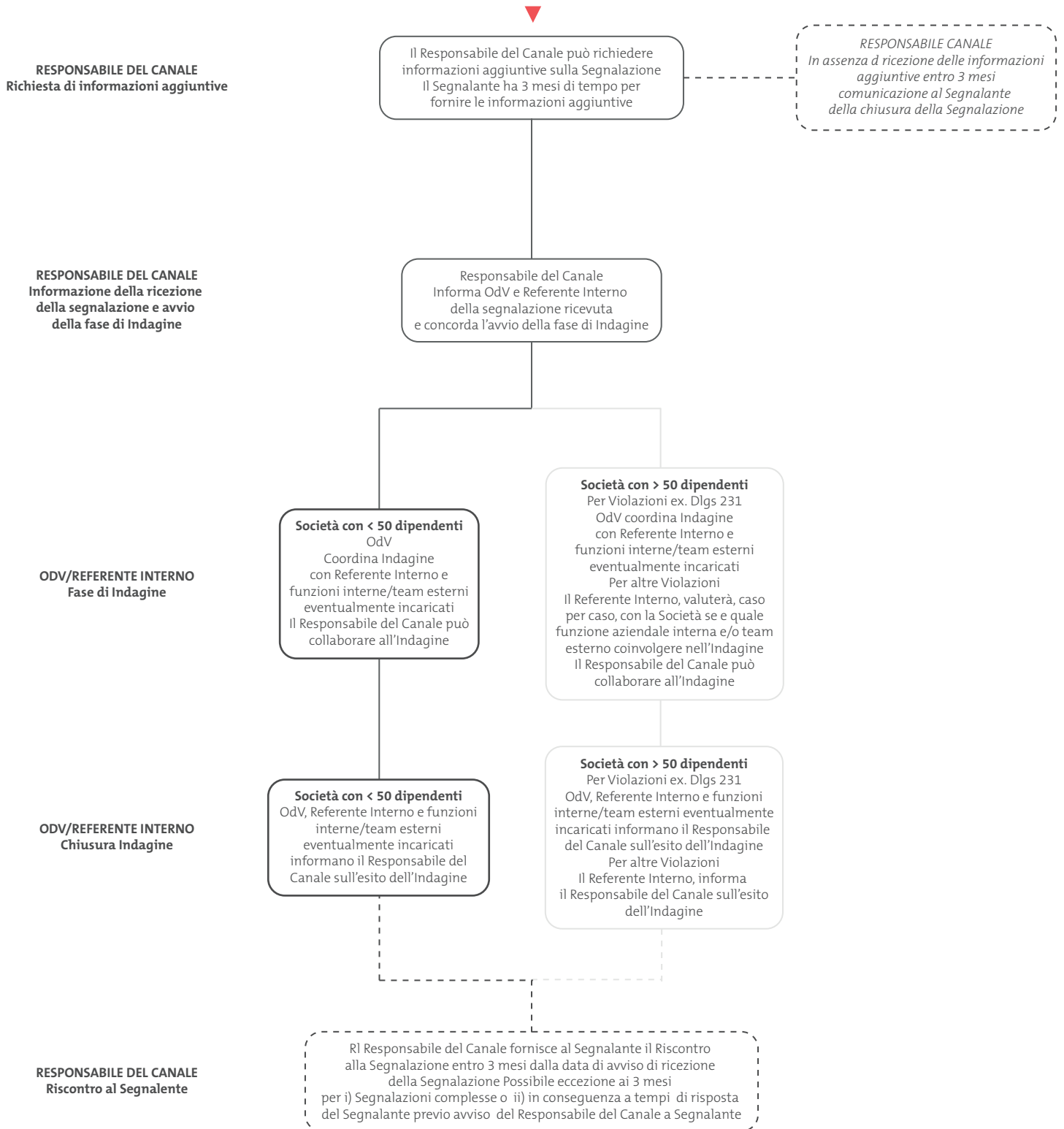
RESPONSABILE DEL CANALE
Verifica Ambito Segnalazione
ex. Dlgs 24/23





1.1 FLOW CHART DI SINTESI - 2/2

Procedura per la Segnalazione di Illeciti





PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti

1.2 Link utili

- Pagine Whistleblowing Repower:

Sito internet:

<https://www.repower.com/it/whistleblowing/>

Intranet Agorà:

[Agorà/Le Regole del Gioco/Compliance/Whistleblowing](#)

Extranet Ginnasio:

[Ginnasio/Preparazione atletica/Whistleblowing](#)

- Il Canale di Segnalazione Interna è direttamente accessibile via web al link:
<https://digitalroom.bdo.it/repower>
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 scaricabile all'indirizzo:
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>
- Linee guida ANAC scaricabili all'indirizzo:
<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

5. Riferimenti normativi e regolamentari

- Decreto Legislativo 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;
- 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;
- Modello 231 adottato da ciascuna Società;
- Regolamento Europeo 2016/679 regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR);
- Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.);
- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano Violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano Violazioni delle disposizioni normative nazionali; procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

6. Definizioni

“Ambito”: perimetro di applicazione della Procedura come definito dal D. Lgs. 231/2001 e richiamato al paragrafo “Ambito della Segnalazione”;

“ANAC”: Autorità Nazionale Anticorruzione;

“Canale di Segnalazione Interna”: piattaforma Whistleblowing web-based adottata dalle Società per trasmettere le Segnalazioni;

“Contesto Lavorativo”: attività lavorative o professionali, presenti o passate 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” “D.Lgs. 24/2023”: Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 su Whistleblowing che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

“Facilitatore”: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno dello stesso Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

“Indagine”: processo di accertamento di quanto oggetto di Segnalazione interna;



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti

“Informazioni sulle Violazioni”: tutte le informazioni, tra le quali i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il Segnalante intrattiene un rapporto giuridico ed anche gli elementi informativi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;

“Modello 231”: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato da ciascuna Società;

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di ciascuna Società;

“Pagine Whistleblowing Repower”: Intranet, Extranet e sito internet Repower dove la Procedura e il link al Canale di Segnalazione Interno sono resi disponibili al personale interno e alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con le Società.

“Persona Coinvolta”: persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o persona comunque implicata nella Violazione segnalata;

“Procedura”: la presente procedura emessa ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 su Whistleblowing che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

“Referente Interno”: soggetto della Società individuato dall'organo amministrativo e coincidente con lo stesso qualora il Referente Interno sia la Persona Coinvolta nella Segnalazione;

“Responsabile del Canale”: soggetto esterno individuato dalla Società responsabile della gestione del Canale e della Segnalazione dotato di autonomia organizzativa e funzionale;

“Ritorsione”: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione i) della Segnalazione e strettamente legato alla stessa, ii) della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o iii) della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

“Riscontro”: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;

“Segnalante”: persona fisica che effettua la Segnalazione di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo;

“Segnalazione Interna”: comunicazione delle Segnalazioni attraverso il predisposto Canale di Segnalazione Interno;

“Segnalazioni”: qualsiasi comunicazione, scritta o orale, anche in forma anonima, contenete Informazioni sulle Violazioni;

“Seguito”: l'azione ovvero le azioni avviate dal soggetto cui è affidata la gestione del Canale di Segnalazione Interna;

“Società”: le società italiane del Gruppo Repower a cui la Procedura e/o la Violazione si riferisce;

“Violazione”: condotta illecita rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o Violazioni del Modello 231 adottato da ciascuna Società;

“Whistleblowing”: pratica di segnalare o rivelare informazioni riguardanti attività illecite all'interno di un'organizzazione.

7. Responsabilità

Il responsabile del canale (il **“Responsabile del Canale”**), anche attraverso l'utilizzo della piattaforma:

- rende disponibili al segnalante (il **“Segnalante”**) le informazioni chiare sul Canale di Segnalazione Interna, sulla Procedura e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni;
- rilascia al Segnalante il riscontro di ricevimento della Segnalazione nei termini previsti dal Decreto;
- valuta i criteri di processabilità della Segnalazione;
- condivide, nel rispetto del principio di riservatezza, la Segnalazione con il referente interno (il **“Referente Interno”**) e l'Organismo di Vigilanza (**“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**) per le Segnalazioni rilevanti ex D.Lgs. 231/01;
- collabora con il Referente Interno;
- trasmette al Segnalante il Riscontro circa la chiusura dell'iter di gestione della Segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante;
- gestisce, se del caso, la richiesta di integrazioni e, se richiesto, l'esecuzione di eventuali colloqui di approfondimento con il Segnalante;
- suggerisce piani di miglioramento per evitare il ripetersi di eventi oggetto di Segnalazione;



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti

- archivia e conserva la documentazione sulla Segnalazione nei tempi normativamente previsti;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il Referente Interno:

- tiene informati la Società di riferimento e l'OdV sullo sviluppo delle attività relative alla Segnalazione (eventuale Indagine, il loro esito e il Riscontro al Segnalante);
- coordina e monitora l'Indagine con le funzioni interne/team esterni eventualmente incaricati;
- è delegato a fornire al Responsabile del Canale Riscontro in merito alle decisioni prese dalla Società di riferimento per l'approfondimento di quanto oggetto di Segnalazione;
- individua piani di miglioramento per evitare il ripetersi di eventi oggetto di Segnalazione;
- mette a disposizione sui sistemi di comunicazione aziendale (intranet Agorà e sito internet) tutte le informazioni necessarie per effettuare le Segnalazioni (Procedura);
- gestisce le attività conseguenti ad eventuali divulgazioni pubbliche nei casi previsti;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il Segnalante:

- trasmette le Segnalazioni nel rispetto della Procedura;
- è tenuto a fornire informazioni circostanziate relative a quanto oggetto di Segnalazione.

L' OdV:

- nel caso di Segnalazioni rilevanti ex D.Lgs. 231/01, coordina e monitora la fase delle Indagini con le funzioni interne/team esterni incaricati, valuta l'esito delle Indagini e gli eventuali provvedimenti conseguenti;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il rappresentante legale:

interloquisce con ANAC in caso di attivazione di attività ispettive.

Il CDA:

- approva la presente procedura unitamente alla struttura dei ruoli organizzativi connessi;
- garantisce che siano adottati gli eventuali provvedimenti in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello 231;
- garantisce il rispetto delle misure per la protezione della persona Segnalante;
- in caso di Segnalazione che coinvolga i) un membro del Consiglio di Amministrazione di una Società o ii) l'Amministratore Unico di una Società controllata o per iii) Segnalazioni rilevanti, la Segnalazione verrà gestita con decisione collegiale del Consiglio di Amministrazione della Società o dal Consiglio di Amministrazione della controllante oltre che con la capogruppo nel rispetto delle procedure di gruppo.

8. Individuazione dei soggetti

8.1. Soggetti che possono effettuare una segnalazione (c.d. "Segnalante")

Possono procedere alla Segnalazione:

- i dipendenti della Società;
- i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività presso la Società;
- i liberi professionisti;
- i volontari;
- i consulenti;



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti

- gli azionisti;
- gli amministratori;
- i fornitori di prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo (a prescindere dalla natura di tali attività) anche in assenza di corrispettivo;
- i tirocinanti anche non retribuiti;
- i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza ovvero di rappresentanza, anche se le relative attività sono svolte a titolo di fatto e non di diritto.

Sono, altresì, compresi nella categoria in oggetto tutti quei soggetti che, a qualsiasi titolo, vengono a conoscenza di illeciti nell'ambito del Contesto Lavorativo della Società ovvero:

- quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato;
- durante il periodo di prova;
- allo scioglimento del rapporto.

7.2. Referente interno

Le Società hanno individuato nel **Head of Legal Affairs & Compliance di Repower** il ruolo di Referente Interno ai sensi della Procedura.

7.3 Soggetto responsabile della gestione del Canale (c.d. "Responsabile del Canale")

La gestione del Canale di Segnalazione Interna è affidata a un soggetto esterno in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e specificamente formato: **BDO Advisory Services S.r.l.**

Il responsabile della gestione del Canale di Segnalazione Interna e della Segnalazione agisce in via esclusiva per quanto concerne l'acquisizione della Segnalazione e l'accesso alla piattaforma.

9. Canale di Segnalazione Interna

Le Società hanno previsto un Canale di Segnalazione Interna che il Segnalante deve utilizzare per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni (le "Informazioni sulle Violazioni").

L'utilizzo del Canale di Segnalazione Interna permette una più efficace prevenzione e accertamento delle Violazioni. Tale scelta risponde al principio di favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa nonché di miglioramento della propria organizzazione.

Il Canale di Segnalazione Interna prevede la modalità di comunicazione sia scritta sia orale.

Accedendo al Canale di Segnalazione Interna, il Segnalante, tramite un sistema di messaggistica o la registrazione vocale potrà, inoltre, richiedere un incontro diretto con il responsabile della gestione della Segnalazione.

Il Canale di Segnalazione Interna garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, ove presente del facilitatore (il "Facilitatore"), delle persone coinvolte (le "Persone Coinvolte") e/o menzionate nella Segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione inoltrata ovvero integrabile.

8.1 Caratteristiche informatiche del Canale Di Segnalazione Interna

Il Canale di Segnalazione Interna "Whistleblowing" è appoggiato ad una piattaforma web-based fruibile da tutti i device (PC, Tablet, Smartphone).

I dati inseriti nel Canale di Segnalazione Interna sono segregati nella partizione logica dedicata a ciascuna Società e sottoposti ad algoritmo di scripting prima della loro archiviazione.

La sicurezza in trasporto è garantita da protocolli sicuri di comunicazione.

La piattaforma informatica fornisce al termine dell'inserimento della Segnalazione (a prescindere che sia anonima o meno) un codice alfanumerico di 12 caratteri, generato in modo casuale e automatico, non riproducibile, con cui il Segnalante potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria Segnalazione ed interagire con il responsabile attraverso un tool di messaggistica.

In caso di Segnalazione non anonima i dati del Segnalante ("dati utente") non sono immediatamente accessibili al Responsabile del Canale.

Il Responsabile del Canale, a sua discrezione, potrà visualizzare tali campi (cd. "campi in chiaro") solo a seguito di motivazione, opportunamente tracciata, all'interno della piattaforma.

La Segnalazione può essere visualizzata e gestita solo dai soggetti autorizzati.

Il Responsabile del Canale ha credenziali univoche per l'accesso con scadenza ogni 3 mesi. La password policy è aderente alle best practices internazionali.

La società BDO, proprietaria della piattaforma informatica, è certificata ISO27001.

8.2 Caratteristiche della Segnalazione e Segnalazioni anonime

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'analisi dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le Segnalazioni.



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Le Informazioni sulle Violazioni segnalate devono essere veritiere. Non si considerano tali semplici supposizioni, indiscrezioni scarsamente attendibili (c.d. “voci di corridoio”), così come notizie di pubblico dominio, informazioni errate (ad eccezione di errore genuino), palesemente prive di fondamento o fuorvianti ovvero se meramente dannose o offensive. Non è invece necessario che il Segnalante sia certo dell’effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell’identità dell’autore degli stessi.

È utile anche che il Segnalante fornisca documenti che possano dare elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché l’indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le Segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a Segnalazioni ordinarie e, in tal caso, considerate nell’ambito della presente Procedura anche in riferimento alle tutele del Segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione.

8.3 Iter operativo di gestione della Segnalazione

Il Segnalante trasmette la Segnalazione tramite il Canale di Segnalazione Interna.

Il Segnalante attiva la Segnalazione attraverso il Canale di Segnalazione Interna in modalità scritta, mediante la compilazione di un form guidato, o in modalità orale tramite un sistema di messaggistica vocale.

Una volta inserita la Segnalazione il Canale di Segnalazione Interna identificherà lo stato della Segnalazione con la dicitura “segnalazione inserita” e la relativa data.

Se il Segnalante effettua la Segnalazione oralmente mediante un incontro fissato con il Responsabile del Canale, la Segnalazione, previo consenso del Segnalante stesso, è documentata a cura del Responsabile del Canale con la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e alla riproduzione vocale ovvero tramite la redazione di un verbale. In questa ultima ipotesi, il Segnalante può verificare, rettificare e/o confermare il verbale dell’incontro mediante relativa sottoscrizione.

La ricezione della Segnalazione da parte del Responsabile del Canale avvia il processo di gestione della Segnalazione: il Responsabile del Canale procede alla sua “lavorazione” secondo un flow chart di processo predefinito.

Alla ricezione della Segnalazione il Responsabile del Canale provvede, entro 7 giorni dal suo ricevimento, a comunicare l’avviso di ricezione al Segnalante e la presa in carico della Segnalazione stessa che sarà identificata sul Canale di Segnalazione Interna mediante la dicitura “presa in carico”.

Il Responsabile del Canale procede ad una prima verifica circa la correttezza della procedura seguita dal Segnalante e il contenuto della Segnalazione. Rispetto al contenuto il Responsabile del Canale verifica che l’Ambito della Segnalazione sia coerente con l’Ambito di applicazione definito dalla presente Procedura (c.d. inerenza del contenuto della Segnalazione) e la verificabilità della Segnalazione in relazione alle informazioni fornite. In questa fase, se il Responsabile del Canale lo ritiene necessario (es. in caso di eventuali dubbi), può coinvolgere l’Organismo di Vigilanza per valutare la rilevanza ex del D.Lgs. 231/01 della Segnalazione. Questa fase è identificata sul Canale di Segnalazione Interno con lo stato “Pre-Analisi”.

Qualora la Segnalazione non fosse inerente all’Ambito, il Responsabile del Canale formalizza l’esito del controllo e lo comunica al Segnalante in tempi ragionevoli (non oltre 3 mesi) e archivia la Segnalazione. Il Responsabile del Canale informa tempestivamente il Referente Interno, garantendo il rispetto del principio di riservatezza. Il Referente Interno condivide l’informazione con la Società di pertinenza della Segnalazione.

Qualora si renda necessario acquisire elementi integrativi, il Responsabile del Canale contatta il Segnalante tramite il Canale di Segnalazione Interna. Se il Segnalante non fornisce le informazioni aggiuntive entro 3 mesi dalla richiesta di integrazione, il Responsabile del Canale procede con l’archiviazione della Segnalazione dandone comunicazione al Segnalante e informando il Referente Interno.

Il Responsabile del Canale, verificata l’inerenza della Segnalazione all’Ambito e acquisiti tutti gli elementi, informa, nel rispetto del principio di riservatezza, l’Organismo di Vigilanza e il Referente Interno al fine di valutare la modalità di avvio della fase di Indagine, fatto salvo il rispetto del principio di autonomia e indipendenza dell’OdV rispetto al modo con cui gestire la Segnalazione ai fini e per gli effetti del D. Lgs. 231/01. Il Referente Interno, a chiusura dell’Indagine, condivide gli esiti con l’Organismo di Vigilanza e il Responsabile del Canale al fine di procedere con il Riscontro al Segnalante.

Il Responsabile del Canale fornisce Riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricezione ovvero dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione. Solo in casi eccezionali, qualora la complessità della Segnalazione lo richiedesse, o in considerazione dei tempi di risposta del Segnalante, il Responsabile del Canale, informato prontamente il Segnalante prima della scadenza, con opportuna motivazione, continuerà la fase di Indagine per il tempo necessario e dando al Segnalante periodici aggiornamenti. La fase di Indagine è contrassegnata nel Canale di Segnalazione Interno con lo stato “Istruttoria”.

L’Organismo di Vigilanza, nell’ambito della sua autonomia operativa, valuta l’esito dell’Indagine e, qualora la Segnalazione sia fondata, gli eventuali provvedimenti conseguenti. L’Organismo di Vigilanza adotta quindi le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell’adeguamento del Modello 231 dando corso alle comunicazioni necessarie per l’applicazione delle eventuali sanzioni. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello 231.

Una volta chiusa la Segnalazione sarà contraddistinta nel Canale di Segnalazione Interno con lo stato “Conclusione”.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, la Società può avviare un procedimento sanzionatorio nei confronti del Segnalante.

Si specifica che, dalla ricezione della Segnalazione fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall’assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

8.4 Trasmissione delle Segnalazioni con erroneo destinatario

Qualora la Segnalazione sia trasmessa a un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l’obbligo di trasmetterla entro sette giorni al soggetto competente dando notizia della trasmissione al Segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conforme agli obblighi di riservatezza e a quelli di cui al paragrafo “Caratteristiche del canale di segnalazione interna”. La Società adotta sanzioni a livello disciplinare in caso di mancato rispetto dell’obbligo di trasmissione.



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti

Nel caso di involontaria trasmissione della Segnalazione a soggetto diverso da quello legittimato a riceverla, il Segnalante deve dimostrare la mera negligenza e l'assenza di un interesse personale nella erronea trasmissione.

8.5 Conservazione della documentazione della Segnalazione

Le Segnalazioni e tutta la relativa documentazione allegata ovvero integrata sono conservate, con apposita catena di custodia digitale, per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione stessa.

In ogni caso, la documentazione è conservata soltanto per un periodo temporale individuato nel massimo di 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

In tutti i casi citati, è necessario che la procedura di conservazione delle Segnalazioni interne e della relativa documentazione, sia conforme alle garanzie comunitarie e nazionali sul trattamento dei dati personali nonché alle predisposte misure sul diritto di riservatezza.

8.6 Obblighi di informazione e Pagine Whistleblowing Repower

Le informazioni sul Canale di Segnalazione Interna, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni sono esposte sulla intranet e sulla extranet aziendale a disposizione del personale interno e della rete di agenti.

Tali informazioni sono, inoltre, rese note alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con le Società di riferimento attraverso la pubblicazione sul sito internet.

Di seguito i link utili/ percorsi logici alle pagine Whistleblowing Repower (le "Pagine Whistleblowing Repower"):

- *Sito internet:*
<https://www.repower.com/it/whistleblowing/>
- *Intranet Agorà:*
[Agorà/Le Regole del Gioco/Compliance/Whistleblowing](#)
- *Extranet Ginnasio:*
[Ginnasio/Preparazione atletica/Whistleblowing](#)
- *Il Canale di Segnalazione Interna è direttamente accessibile via web al link:*
<https://digitalroom.bdo.it/repower>

9. Obbligo di riservatezza

Tutte le Segnalazioni ed i relativi allegati non sono utilizzati oltre il tempo necessario per darne seguito.

L'identità del Segnalante, unitamente a qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non sono rivelate senza il consenso espresso del Segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 del Regolamento (UE) 2016/679 GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Le Società tutelano l'identità delle Persone Coinvolte, dei Facilitatori e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

Le circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza comprendono:

- nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: è imposto l'obbligo di segretezza degli atti dell'indagine preliminare sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase;
- nell'ambito del procedimento stabilito presso la Corte dei Conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare 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 dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante a rivelare la propria identità;
- nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta (la "Persona Coinvolta").

Poste la vigenza delle mitigazioni appena elencate, la Persona Coinvolta, su sua istanza, è sentita anche attraverso un procedimento cartolare mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti.



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti

Tra gli obblighi di riservatezza si ricordano:

- la sottrazione della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013;
- le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle Segnalazioni garantiscono la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di Segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle Segnalazioni ad altre autorità competenti.

10. Tutela dei dati personali

Ogni trattamento di dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 GDPR e del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.

La comunicazione dei dati personali da parte e verso istituzioni, di organi o degli organismi dell'Unione Europea è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni è effettuato dal titolare dei dati di ciascuna Società, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 GDPR, fornendo preliminarmente le idonee informazioni al Segnalante e alle Persone Coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'informativa agli interessati, riepilogativa anche dei loro diritti e delle modalità per esercitarli, è reperibile nelle Pagine Whistleblowing Repower.

La conservazione dei dati personali degli interessati è regolata da scadenze predefinite con promemoria automatici al Responsabile del Canale che procederà, a scadenza, alla cancellazione dei dati.

Le Società, in qualità di titolari del trattamento dei dati personali, hanno effettuato una analisi preliminare del disegno organizzativo del Canale di Segnalazione Interna (c.d. privacy by design) comprensivo della valutazione del possibile impatto sulla protezione dei dati (c.d. data protection impact assessment o DPIA) in accordo all'art. 35 del regolamento (UE) 2016/679 GDPR.

11. Misure di protezione e di sostegno

Sono previste adeguate misure di protezione per proteggere il Segnalante dalle Ritorsioni dirette e dalle Ritorsioni indirette (le "Ritorsioni").

Le misure di protezione si applicano se al momento della Segnalazione il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni segnalate fossero vere (cfr. paragrafo "Caratteristiche della Segnalazione e Segnalazioni anonime"), rientrassero nell'Ambito oggettivo e sia stata rispettata la Procedura.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, le tutele non sono garantite.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai Facilitatori;
- alle persone del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso 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 hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le Persone Coinvolte lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo delle Persone Coinvolte.

Le misure di protezione sono: il divieto di Ritorsione, le misure di sostegno e la limitazione di responsabilità del Segnalante.

11.1 Divieto di Ritorsione

Il Segnalante e gli altri soggetti tutelati non possono subire alcuna Ritorsione.

A titolo informativo e non esaustivo si considerano Ritorsioni:

- *il licenziamento, la sospensione o misure equipollenti;*
- *la retrocessione di grado o la mancata promozione;*
- *il mutamento di funzioni;*
- *il cambiamento del luogo di lavoro;*
- *la riduzione dello stipendio;*
- *la modifica dell'orario di lavoro;*



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti

- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione di accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative non adeguatamente motivate;
- l'adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni (anche pecuniarie);
- la coercizione;
- l'intimidazione;
- le molestie;
- l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole immotivato;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato laddove il lavoratore avesse 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,
- 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 conclusione anticipata o l'annullamento di un contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici ovvero medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi ovvero in caso di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei Segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è del soggetto che ha posto in essere gli atti ritorsivi.

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito, sia quelle tentate o prospettate.

L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

11.2 Misure di sostegno

Il Segnalante potrà rivolgersi a enti del Terzo Settore presenti nell'elenco pubblicato sul sito ANAC (www.anticorruzione.it). Si tratta di enti che esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ("promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi e i gruppi di acquisto solidale") e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

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.

11.3 Limitazione di responsabilità del Segnalante

È prevista l'assenza di responsabilità (anche di natura civile o amministrativa) per chi riveli o diffonda Informazioni sulle Violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto,
- relative alla tutela del diritto d'autore,
- delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali,
- che offendono la reputazione della Persona Coinvolta o denunciata,

se, 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 la Segnalazione è stata effettuata in coerenza con le condizioni per la protezione.



PROCEDURA WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ex. Dlgs 24/23 per società con meno di 50 dipendenti

Inoltre, tra le misure di protezione, si evidenziano:

- *i diritti a effettuare una Segnalazione e le relative tutele non possono essere limitati in modo pattizio a livello contrattuale;*
- *l'esclusione di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, per l'acquisizione o l'accesso alle Informazioni sulle Violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato;*
- *l'esclusione di ogni altra responsabilità con riguardo a comportamenti, atti, omissioni posti in essere se collegati alla Segnalazione e strettamente necessari a rivelare la Violazione o, comunque, non collegate alla Segnalazione.*

12. Regime sanzionatorio

Il sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/2001, e richiamato nella Parte Generale del Modello 231, prevede sanzioni da applicare nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili degli illeciti riferiti a:

- *commissione di ritorsioni o proposta di adozione, ostacolo alla Segnalazione (anche tentato) o Violazione degli obblighi di riservatezza,*
- *mancata istituzione dei canali di Segnalazione, mandata adozione di procedure per la gestione delle stesse, ovvero procedure non conformi alle prescrizioni del decreto ovvero assenza di attività di verifica e analisi delle Segnalazioni,*
- *responsabilità civile del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia;*

nonché nei confronti di chiunque violi la presente procedura.

Per gli stessi illeciti, ANAC può intervenire con l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie (da € 500 fino a € 50.000) in caso di accertamento degli stessi illeciti.