



Euro.Com Società Agricola A.R.L.

Whistleblowing Policy

| Rev.n. | Data decorrenza | Oggetto |
|---------------|------------------------|-------------------------|
| 0 | 15/05/2025 | Revisione del documento |
| | | |

Approvata dal CDA in data.....

Indice

1 - Disposizioni Comuni

1. Premessa
2. Scopo
3. Ambito di applicazione e adozione
4. Destinatari
5. Riferimenti normativi
6. Comunicazione e diffusione
7. Definizioni
8. Sanzioni

2 - Effettuazione della segnalazione

1. Oggetto e contenuto della segnalazione
2. Soggetti Legittimati alla segnalazione
3. Misure di protezione segnalante
4. Divieto di ritorsione
5. Protezione dalle ritorsioni
6. Limitazioni dalle responsabilità
7. Misure di sostegno
8. Segnalazione interna
9. Segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche

3 - Gestione della segnalazione

1. Soggetto incaricato della gestione e della segnalazione
2. Ricezione e presa in carico della segnalazione
3. Valutazione preliminare della segnalazione
4. Accertamento della violazione segnalata
5. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni
6. Esito degli accertamenti svolti dal destinatario della segnalazione
7. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione
8. Procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione
9. Trattamento dei dati personali
10. Conservazione dei dati personali
11. Conservazione dei dati conseguenti alla segnalazione

Disposizioni Comuni

1. Premessa

Euro.Com Società Agricola A.R.L. (“Euro.Com ARL” o “Società”) ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all’interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine invita tutti coloro che ne fanno parte a confrontarsi liberamente su ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi che Euro.Com Saarl non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti. Tuttavia, laddove vi sia la volontà di mantenere riservata la propria identità e/o il timore di subire ritorsioni da parte di altri componenti dell’organizzazione, Euro.Com SAARL consente di effettuare segnalazioni in maniera protetta secondo le modalità previste dalla presente procedura.

2. Scopo

La presente policy ha lo scopo di individuare e disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di Euro.Com ARL, anche in forma anonima o confidenziale – effettuate da chiunque, secondo modalità volte a tutelare la riservatezza dell’identità del Segnalante, nonché le misure di protezione delle persone che effettuano segnalazioni

3. Principi Etici e di Condotta

Il presente documento si applica a Euro.Com ARL ed entra in vigore a partire dalla data di approvazione dell’Amministratore, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali di cui all’art. 51 del d. lgs. n. 81/2015 in merito al canale di segnalazione interno individuato.¹

4. Destinazione

La presente policy è diretta a:

- tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che hanno un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D.Lgs. 81/2015 (a titolo esemplificativo, somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc);
- consulenti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli amministratori, i soci della Società e chiunque esercita funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, della Società.

¹ (Art. 4, comma 1, d.lgs. 24/2023)

5. Riferimenti Normativi

Nell'ambito della Whistleblowing Policy si fa riferimento alla seguente documentazione:

- D. Lgs. 231/2001 – Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica; D.
- Lgs. 179/2017 – Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- D. Lgs. 24/2023 – 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;
- Regolamento (UE) del Parlamento e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i., Codice in materia di protezione dei dati personali;
- Linee guida ANAC del 12/07/2023 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- ISO 37002:2021 – Whistleblowing management systems – Guidelines.
- ISO 37001:2016 – Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione.

Nelle note a piè di pagina del presente documento sono indicati i riferimenti normativi da cui sono tratte le rispettive previsioni.

6. Comunicazioni Effettive

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione. In particolare, il presente documento è esposto e reso facilmente accessibile al personale aziendale e ai terzi interessati, mediante affissione di avviso in bacheca e pubblicazione all'interno del sito aziendale, nella sezione Politica di "Whistleblowing", accessibile al seguente link: <https://whistleblowersoftware.com/secure/eurocom>

7. Definizioni

Inoltre, con le seguenti definizioni si intende precisare il significato che viene attribuito a taluni termini utilizzati:

- **Segnalazione:** comunicazione, scritta od orale, che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere in violazione di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità e delle normative interne della Società. Non rientrano nella nozione di Segnalazione le informazioni relative a violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.
- **Segnalante o Whistleblower:** chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di un comportamento illecito, di una irregolarità o di una violazione delle procedure aziendali ed effettui la Segnalazione.
- **Segnalato:** soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Persone connesse:**
 - persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (c.d. facilitatori) e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
 - persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno col medesimo un rapporto abituale e corrente;
 - enti di proprietà del segnalante, per i quali il segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. società appartenente al medesimo gruppo imprenditoriale);
- **Informazioni riservate:** informazioni coperte dall'obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d'autore o dalla protezione dei dati personali;
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Segnalazione effettuata in mala fede** o «segnalazione in mala fede»: segnalazione effettuata da parte del segnalante che, al momento dell'effettuazione della segnalazione,

della denuncia o della divulgazione pubblica, non aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione fossero vere;

- **Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **Gestore:** soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interno di **Euro.Com Società Agricola A.R.L.**;

8. Sanzioni

Le violazioni della presente procedura assumono rilevanza disciplinare e saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno ovvero dal CCNL applicato. A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

- l'effettuazione della segnalazione in mala fede;
- l'effettuazione di una segnalazione di cui l'Autorità giudiziaria abbia accertato la natura diffamatoria o calunniosa²;
- la rivelazione dell'identità del segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;
- ogni comportamento volto a ostacolare la segnalazione;
- il tentativo di identificare il segnalante³;
- la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- l'adozione di comportamenti ritorsivi.

Le violazioni della presente procedura da parte di soggetti terzi, non dipendenti dell'ente, potranno essere sanzionate in virtù di apposita clausola contrattuale.

² Art. 16, comma 3, d.lgs. 24/2023

³ UNI ISO 37002, par. 8.4.2

Effettuazione Della Segnalazione

1. Oggetto e Contenuto della Segnalazione

Posso essere oggetto di segnalazione⁴, secondo le modalità indicate nel presente documento, le violazioni o i rischi di violazione⁵ di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Euro.Com ARL. In particolare:

- A. Illeciti rientranti nell'ambito della normativa europea e nazionale relativa ai seguenti settori:
- appalti pubblici - servizi, prodotti e mercati finanziari - prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo - sicurezza e conformità dei prodotti - sicurezza dei trasporti
 - tutela dell'ambiente - radioprotezione e sicurezza nucleare - sicurezza degli alimenti e dei mangimi - sicurezza degli alimenti e dei mangimi - salute pubblica - protezione dei consumatori - tutela della vita privata - protezione dei dati personali - sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea o riguardanti il relativo mercato interno (es. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
 - Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle predette disposizioni normative;
 - Condotte rilevanti ex D. Lgs. 231/2001, nonché atti di concorrenza sleale, delitti contro il patrimonio aziendale, illeciti relativi a contratti pubblici e violazione delle normative applicabili rispetto alle attività della Società;
 - Inosservanze delle Linee Guida, delle Policy, dei documenti normativi interni e, in ogni caso, dei principi generali di comportamento che ispirano l'operato della Società (ad esempio, molestie e comportamenti inappropriati nei confronti del personale della società e di coloro che operano in nome e per conto della medesima;)

2. Soggetti legittimati alla Segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte di coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con EURO.COM ARL⁶. In particolare:

- dipendenti
- lavoratori autonomi
- collaboratori

⁴ Artt. 1-3 d.lgs. 24/2023

⁵ UNI ISO 37002, Introduzione

⁶ Art. 1, comma 2, d.lgs. 24/2023

- liberi professionisti e consulenti
- volontari e tirocinanti
- azionisti
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche prima e a prescindere dall'instaurazione del rapporto di lavoro, laddove abbiano ad oggetto informazioni acquisite durante il periodo di selezione e/o di prova⁷.

3. Misure di protezione del segnalante

Al segnalante e alle persone connesse sono riconosciute le tutele previste dal presente documento, purché la segnalazione sia stata effettuata in buona fede e, in caso di segnalazione esterna o divulgazione pubblica, in presenza dei relativi presupposti⁸. I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione⁹. Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni¹⁰.

4. Riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante non viene mai rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione¹¹, salvo che, all'esito degli accertamenti svolti dal gestore, il segnalante risulti aver effettuato la segnalazione in mala fede ovvero emerga la sua responsabilità, anche in concorso con altri, per la violazione segnalata. La medesima riservatezza è assicurata per qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi l'identità del segnalante.

5. Divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire nessuna ritorsione per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione¹⁵. Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni¹²:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;

⁷ Art. 16, comma 1, lett. a), e comma 3, d.lgs. 24/2023

⁸ Art. 16, comma 1, d.lgs. 24/2023

⁹ Art. 16, comma 2, d.lgs. 24/2023

¹⁰ Art. 16, comma 4, d.lgs. 24/2023

¹¹ Art. 12, comma 2, d.lgs. 24/2023

¹² Art. 17, comma 1, d.lgs. 24/2023

- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- 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 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, 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 conclusione anticipata o l'annullamento del contratto 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 divieto di ritorsione si applica anche alle persone connesse al segnalante¹³.

6. Protezione dalle ritorsioni

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere comunicate all'ANAC, che ne dà informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza¹⁴. Gli atti ritorsivi sono nulli e il segnalante, insieme alle persone connesse, ha diritto alla cessazione della condotta ritorsiva, al risarcimento del danno e, in caso di licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro¹⁵. Nell'ambito delle relative controversie instaurate dal segnalante, che sostenga di aver subito una ritorsione per aver effettuato una segnalazione, dovrà essere il datore di lavoro a provare che l'atto ritenuto ritorsivo sia motivato da altre legittime ragioni, estranee alla segnalazione¹⁶. Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente documento sono valide solo se effettuate in una delle sedi previste

¹³ Art. 17, comma 1, d.lgs. 24/2023

¹⁴ Art. 19, comma 1, d.lgs. 24/2023

¹⁵ Art. 19, commi 3-4, d.lgs. 24/2023

¹⁶ Art. 17, commi 2-3, d.lgs. 24/2023

dall'art. 2113, comma 4, c.c. (es. Ispettorato Territoriale del Lavoro, Commissione di certificazione, Sede sindacale, ecc.)¹⁷.

7. Limitazioni della responsabilità

Nel caso in cui per effettuare la segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione dell'ente, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa del segnalante e delle persone connesse¹⁸, purché le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione¹⁹. In ogni caso, le segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni acquisite lecitamente²⁰. L'effettuazione della segnalazione non esime comunque il segnalante dalle proprie eventuali responsabilità in relazione alla violazione segnalata²¹.

8. Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta nella segnalazione e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello stato²².

9. Segnalazione interna

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità²³:

in particolare, Euro.Com SAARL. ha predisposto e messo a disposizione un canale istituzionale dedicato, in modo esclusivo, alla trasmissione delle *Segnalazioni Whistleblowing*, in grado di assicurare che il login del Segnalante non venga in alcun modo tracciato. La piattaforma in questione consente di inviare segnalazioni in forma scritta e in forma orale ed è raggiungibile, tramite PC o dispositivo mobile, al seguente *link*: <https://whistleblowersoftware.com/secure/eurocom>

In concreto, il Segnalante ha la possibilità di compiere la Segnalazione compilando un Form Online e Tramite un messaggio Vocale al termine dell'operazione viene assegnato un numero univoco al caso. Il Whistleblower, una volta trasmessa la comunicazione, riceve un codice univoco di verifica, unitamente a un messaggio di avvenuta presa in carico della comunicazione stessa. Il suddetto codice permette al Segnalante di integrare la Segnalazione e monitorare lo stato della

¹⁷ Art. 22 d.lgs. 24/2023

¹⁸ Art. 20, commi 1-2, d.lgs. 24/

¹⁹ Art. 20, comma 4, d.lgs. 24/2023.

²⁰ Art. 20, comma 3, d.lgs. 24/2023

²¹ Cass. civ., Sez. lav., ord. 31 marzo 2023, n. 9148

²² Art. 18, d.lgs. 24/2023

²³ Art. 4, commi 1-3, d.lgs. 24/2023

medesima, oltre che controllare l'eventuale richiesta di precisazioni di fatti. In ogni caso, sono garantiti ulteriori canali e, nello specifico:

è altresì consentita su richiesta del Segnalante, la segnalazione mediante un incontro diretto con il Destinatario della segnalazione²⁴ in luogo idoneo a garantire la riservatezza²⁵, lo stesso è da richiedere utilizzando il canale sopra indicato.

L'incontro sarà da effettuarsi entro un termine ragionevole, la Euro.Com SAARL ha stabilito come un termine ragionevole quello non superiore ai 10 giorni lavorativi. A prescindere dalla modalità scelta in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Segnalazione, in ogni caso, deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto e, quindi, deve contenere i seguenti elementi:

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

Ne consegue che non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, è opportuno che le predette Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni anonime rientrano nell'oggetto del presente documento solo se rispettano i requisiti di cui sopra.

Le segnalazioni anonime generiche, non circostanziate, il cui contenuto non è accertabile per la sua genericità, risultando assenti o insufficienti gli elementi (riferimenti a fatti, circostanze, persone, ecc.), saranno archiviate.

Non sono ammesse le Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai

²⁴ Art. 4, comma 3, 2° periodo, d.lgs. 24/2023

²⁵ UNI ISO 37002, par. 8.2.

propri rapporti individuali di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro o attriti tra colleghi.

10. Segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche

La violazione può essere segnalata all'ANAC²⁶, mediante il canale esterno dalla stessa attivato, ovvero divulgata pubblicamente²⁷, quando, alternativamente: a) la segnalazione interna e/o esterna, già effettuata, non ha avuto seguito; b) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, utilizzando il canale interno e/o esterno, non sarebbe dato efficace seguito alla segnalazione; c) il segnalante ha il fondato timore di subire ritorsioni; d) la violazione può costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

²⁶ Artt. 6-7 d.lgs. 24/2023

²⁷ Art. 15 d.lgs. 24/2023

Gestione della segnalazione

1. Segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche

Tenuto conto che la Società intende tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante, in accordo con le normative di riferimento, ha ritenuto di attribuire il flusso di gestione delle Segnalazioni alla Sogec DT Compliance Integrata SRL²⁸, in virtù delle proprie competenze e conoscenze tecniche e dei requisiti di autonomia riconosciuti al predetto organismo. La segnalazione presentata a un soggetto incompetente a riceverla è trasmessa da quest'ultimo entro 7 giorni dal suo ricevimento al gestore del canale di segnalazione, con contestuale notizia della trasmissione al segnalante²⁹.

2. Ricezione e presa in carico della segnalazione

In caso di segnalazione effettuata oralmente su richiesta del segnalante, il gestore, previo consenso del segnalante, documenta la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto al segnalante per sue eventuali modifiche e sottoscrizione³⁰.

Ricevuta la Segnalazione, il Destinatario delle Segnalazioni per gli aspetti di propria competenza prende in carico la Segnalazione per i relativi accertamenti istruttori, rilasciando al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione medesima entro sette giorni dalla data di ricezione³¹.

L'avviso di ricevimento potrà includere, tra l'altro³²:

- rassicurazione e richiesta sulle modalità preferite per la prosecuzione dell'interlocuzione (es. la segnalazione è stata fatta online ma l'informatore preferisce continuare di persona);
- informazioni sulle fasi successive del processo di gestione della segnalazione, relative tempistiche e possibili risultati (es. quali ulteriori riscontri attendersi e quando);
- informazioni, anche mediante rinvio alla presente procedura, sulle misure adottate a tutela del segnalante, comprese le misure per proteggere la sua identità, nonché sulle responsabilità di leale collaborazione del segnalante e di effettiva considerazione e tutela da parte dell'ente. Il gestore dà diligente seguito alla segnalazione ricevuta³³ e fornisce

²⁸ Art. 4, comma 2, d.lgs. 24/2023

²⁹ Art. 4, comma 6, d.lgs. 24/2023

³⁰ Art. 14, comma 4, d.lgs. 24/2023

³¹ Art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 24/2023

³² UNI ISO 37002, par. 8.1.

³³ Art. 5, comma 1, lett. c), d.lgs. 24/2023

riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni dalla ricezione della segnalazione³⁴.

Laddove gli accertamenti non possano essere completati tempestivamente, ad esempio perché particolarmente complessi, entro il medesimo termine il gestore aggiorna il segnalante sullo stato della segnalazione e lo informa dell'ulteriore periodo di tempo necessario a completarli³⁵. L'avviso di ricevimento, in caso di Segnalazione anonima, potrà essere inviato solo a coloro che abbiano indicato un canale di contatto. Qualora la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato per la sua gestione dalla Società, la Segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al gestore incaricato delle segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

3. Valutazione preliminare della segnalazione

Il Destinatario delle segnalazioni effettua un esame preliminare della segnalazione al fine di verificare se abbia ad oggetto possibili violazioni o ritorsioni rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della presente procedura³⁶.

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione non rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il Destinatario della segnalazione da comunicazione al segnalante, precisandone le ragioni e indicando l'ufficio interno eventualmente competente alla gestione della problematica segnalata.

Il Destinatario delle Segnalazioni, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la Segnalazione senza rilievi o raccomandazioni di azioni correttive, mentre nelle ipotesi di dolo o di colpa grave del segnalante, di trasmettere l'informativa alla Direzione HR per il procedimento disciplinare nei suoi confronti nel caso in cui il segnalante sia un dipendente della Società. Nel caso in cui la Segnalazione venga giudicata infondata sulla base degli elementi disponibili, il Destinatario della Segnalazione, conclusa l'istruttoria, formalizzano i propri rilievi e le relative raccomandazioni in appositi *report*, oggetto destinato all'Organo dirigente e ne tengono traccia anonimizzata nel Registro delle segnalazioni.

Laddove non già presenti nella segnalazione, il Destinatario della segnalazione può chiedere al segnalante, se necessario, informazioni integrative³⁷. **Nel caso di mancata risposta nel termine massimo di 30 giorni si procederà all'archiviazione della segnalazione.** Nel caso in cui ritenga che la segnalazione rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il Destinatario della

³⁴ Art. 5, comma 1, lett. d), d.lgs. 24/2023

³⁵ UNI ISO 37002, par 8.2.

³⁶ UNI ISO 37002, par. 8.3.1, primo punto dell'elenco NOTA

³⁷ Art. 5, comma 1, lett. b), d.lgs. 24/2023

segnalazione procede all'accertamento della violazione segnalata secondo quanto previsto di seguito.

4. Accertamento della violazione segnalata

Il Destinatario della segnalazione procede all'accertamento della violazione segnalata mediante il compimento di una o più delle seguenti attività³⁸:

- coinvolgimento di funzioni aziendali competenti a supporto dell'accertamento (es. risorse umane, ufficio legale, audit interno, responsabile conformità, salute e sicurezza e finanza), salvo che ciò comprometta la fiducia del segnalante, l'imparzialità del gestore o il buon esito dell'indagine;
- raccolta di evidenze documentali a riscontro della segnalazione;
- intervista di persone in grado di riferire informazioni utili all'accertamento della violazione;
- intervista del segnalato, informandolo preventivamente dell'oggetto dell'incontro, cui il Destinatario della segnalazione devono necessariamente provvedere in caso di richiesta da parte di quest'ultimo, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti³⁹.

È compito di tutti cooperare con il gestore all'accertamento della violazione segnalata. Il gestore documenta per iscritto le interviste effettuate mediante apposito verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto all'intervistato per sue eventuali modifiche e sottoscrizione. In ogni caso, il gestore tutela l'identità delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione del procedimento accertativo⁴⁰.

5. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni

Il Destinatario della segnalazione valuta il rischio di ritorsioni per il segnalante sulla base dei seguenti fattori⁴¹:

- Qual è la probabilità che venga mantenuta la riservatezza? Ad esempio: qualcun altro è al corrente della violazione? La violazione è stata segnalata a qualcun altro? La natura delle informazioni può rivelare la loro identità? Sono gli unici ad avere accesso alle informazioni? la violazione configura un reato la cui prova necessita che venga rivelata l'identità del segnalante? Il segnalante è preoccupato di subire ritorsione? Si sono già verificate condotte ritorsive o percepisce un rischio imminente di ritorsione?
- Il segnalante è coinvolto nella violazione o l'ha subita?
- La segnalazione riguarda tipi diversi di violazioni?

³⁸ UNI ISO 37002, par 8.3.1

³⁹ Art. 12, comma 9, d.lgs. 24/2023

⁴⁰ Art. 12, comma 7, d.lgs. 24/2023

⁴¹ UNI ISO 37002, par. 8.3.2.

- In che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni sulla violazione?
- Che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e la violazione oggetto della segnalazione?
- Che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e l'ente?

Il livello di protezione e le relative azioni intraprese dipendono dal tipo e dalla tempistica della segnalazione e dalle potenziali conseguenze della violazione.

Qualora il gestore non abbia il potere di elaborare e attuare strategie per prevenire eventuali danni a carico del segnalante, gliene dà comunicazione al fine di consentire al segnalante di prestare il proprio consenso alla rivelazione della sua identità nei confronti di chi, all'interno della EURO.COM SAARL, abbia tale potere, ferme comunque le altre tutele previste dalla presente procedura nel caso in cui la ritorsione venga poi effettivamente attuata. La EURO.COM SAARL, in ogni caso, non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante e si impegna a tutelare il segnalante da qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio, anche solo tentato o minacciato, posto in essere quale conseguenza diretta o indiretta della segnalazione effettuata. La predetta tutela opera solo se il segnalante, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni oggetto di segnalazione fossero vere e rientranti nell'ambito di applicazione definito dal Legislatore⁴². Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del Segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione per aver riferito informazioni false rese con dolo o colpa grave o in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo⁴³. In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari⁴⁴. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ANAC, per i provvedimenti di propria competenza⁴⁵.

6. Esito degli accertamenti svolti dal Destinatario della segnalazione

⁴² Art.16 comma 1 lett.a), d.lgs. 24/2023

⁴³ Art.16 comma 3, d.lgs. 24/2023 3

⁴⁴ Art.16 comma 3, d.lgs. 24/2023

⁴⁵ Art.19 comma 1, d.lgs. 24/2023

Il Destinatario della segnalazione conclude il processo di gestione della segnalazione mediante l'emissione di apposito Report destinato all'Organo dirigente, nel quale rendiconta l'iter di gestione della segnalazione e l'esito degli accertamenti svolti con particolare riferimento a:

- l'insussistenza della violazione o ritorsione segnalata, precisando se la segnalazione si ritenga essere stata effettuata in mala fede ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare nei confronti del segnalante;
- la sussistenza o il rischio di verifica della violazione o ritorsione segnalata, precisando il soggetto ritenuto responsabile e gli elementi raccolti.

Nel report non viene fatta menzione dell'identità del segnalante e di altre informazioni idonee a identificarlo, salvo i casi di segnalazione effettuata in mala fede ovvero di ritenuta responsabilità del segnalante per la violazione accertata.

7. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione

L'Organo dirigente valuta il contenuto del Report e adotta azioni appropriate all'esito degli accertamenti svolti dal Destinatario della segnalazione. In particolare:

- in caso di incompletezza degli accertamenti svolti dal Destinatario della segnalazione,
- effettua ulteriori approfondimenti, anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti, di un difensore di fiducia o di un consulente esterno;
- in caso di accertata violazione o del rischio di violazione, adotta misure idonee a prevenire, interrompere o sanare la violazione, nonché misure disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- in caso di ritenuta sussistenza di un rischio concreto di ritorsioni, adotta misure idonee a proteggere il segnalante (es. riorganizzazione interna del personale);
- in caso di accertata ritorsione, attuata o anche solo minacciata, nei confronti del segnalante, adotta misure idonee a sanare le ritorsioni subite⁴⁶ (es. reintegra del segnalante nella precedente posizione lavorativa), nonché misure disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della ritorsione;
- in caso di ritenuta mala fede del segnalante nell'effettuazione della segnalazione, adotta misure disciplinari appropriate nei suoi confronti.

L'Organo dirigente comunica le azioni intraprese al Destinatario delle segnalazioni, affinché ne dia tempestivo riscontro al segnalante, e monitora regolarmente l'efficacia delle misure adottate. Il processo di gestione della segnalazione si conclude con la comunicazione al segnalante in merito all'esito degli accertamenti svolti e alle azioni eventualmente intraprese di conseguenza da parte dell'Organo dirigente.

⁴⁶ UNI ISO 37002, par. 8.4.3.

L'attuazione delle raccomandazioni e delle azioni correttive indicate dall'Organo Dirigente è di responsabilità delle singole Funzioni incaricate; che ne danno attuazione aggiornando il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

8. Procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione

Nell'ambito del procedimento disciplinare diretto a sanzionare la violazione oggetto di segnalazione, non verrà rivelata l'identità del segnalante senza il suo espresso consenso, anche qualora la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa del segnalato⁴⁷. Al fine di consentirgli di esprimere il proprio eventuale consenso, il Destinatario della segnalazione comunica per iscritto al segnalante le ragioni della rivelazione dei dati riservati⁴⁸.

9. Trattamento dei dati personali

Le attività di ricevimento e gestione delle segnalazioni, comprese le eventuali azioni conseguenti, comportano un trattamento di dati personali, che viene attuato ed organizzato da EURO.COM SAARL, nella sua qualità di Titolare del Trattamento, nel rispetto della normativa vigente e garantendo agli interessati, sulla base di quanto applicabile a tale trattamento, l'esercizio dei propri diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679⁴⁹. Responsabile del trattamento dei dati personali sono Ablex SRL, in qualità di fornitore della piattaforma informatica dedicata alla ricezione e, designato anche amministratore di sistema e Sogec Dt Compliance Integrata SRL quale gestore delle segnalazioni.

L'informativa sul trattamento dei dati personali conseguente al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è resa disponibile per tutti gli interessati sul sito internet aziendale, consultabile al seguente link: <https://whistleblowersoftware.com/secure/eurocom>

9. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni non vengono utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse⁵⁰. In particolare, i dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione, ove possibile, non vengano raccolti e, se raccolti accidentalmente, vengono cancellati immediatamente.

⁴⁷ Art. 12, comma 5, d.lgs. 24/2023

⁴⁸ Art. 12, comma 6, d.lgs. 24/2023

⁴⁹ Art. 13, comma 3, d.lgs. 24/2023

⁵⁰ Art. 12, comma 1, d.lgs. 24/2023



Le segnalazioni ricevute e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione⁵¹.

Al fine di dare evidenza dell'efficace attuazione del sistema, il gestore tiene traccia anonimizzata delle segnalazioni ricevute e gestite in apposito Registro delle segnalazioni, nel quale indica per ciascuna di essa, senza alcun riferimento alle persone coinvolte, l'oggetto della segnalazione, le tempistiche di gestione, l'esito dell'accertamento e le eventuali azioni conseguenti.

Approvazione

L'Organo Amministrativo di Euro.Com ARL ha esaminato e approvato la presente informativa. Questa politica sarà rivista e rivista, se necessario, a intervalli regolari, tenendo in debita considerazione qualsiasi processo di valutazione in atto per monitorarne l'efficacia e/o la modifica della legislazione, e qualsiasi elemento inefficace identificato sarà rimosso o modificato.

Ultima revisione: Maggio 2025

⁵¹ Art. 14, comma 1, d.lgs. 24/2023