ver. 27/11/2023

PROCEDURA Decreto Whistleblowing

D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24

ELVI ELETTROTECNICA VITALI S.p.A.

INDICE

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 3
2. DEFINIZIONI 3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO 4
3.1 SEGNALAZIONI ESCLUSE DALL'APPLICAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA 5
4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO 5
5. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA 5
6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 6
7. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE 7
8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 7
8.1. Valutazione preliminare della Segnalazione 7
8.2. Gestione della Segnalazione 7
8.3. Attività di indagine interna 8
8.4. Chiusura della Segnalazione 8
8.5 ESITO DELLA SEGNALAZIONE 8
9. MISURE DI PROTEZIONE 9
9.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante 9
9.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione 9
10. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE 10
11. DATA PROTECTION 10
12. SANZIONI 11
13. CANALE DI SEGNALAZIONE ANAC E DIVULGAZIONE PUBBLICA 11
14. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA SUL SITO INTERNET AZIENDALE 12

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente procedura si applica a **Elvi Elettrotecnica Vitali S.p.A.** ("Elvi" o la "Società") e ha lo scopo di dare attuazione e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "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", che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Elvi Elettrotecnica Vitali nella versione pro tempore vigente (modello noto in azienda anche come *Sistema Qualità*).

2. DEFINIZIONI

"**ANAC**" l'Autorità Nazionale Anticorruzione;

"**Codice Privacy**" il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali;

"**Decreto 231**" il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

"**Decreto Whistleblowing**" il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24;

"**Destinatario**" indica un soggetto individuato da Elvi Elettrotecnica Vitali, destinatario e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite;

"**Direttiva**" la Direttiva (UE) 2019/1937;

"**GDPR**" il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);

"**Procedura**" o "**Procedura Whistleblowing**" la presente procedura approvata dall'organo amministrativo e divulgata in data 13/11/2023;

"**Segnalante/**i" coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali, dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo;

"**Segnalazione Whistleblowing**" o "**Segnalazione**" la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura;

"**Segnalazione Whistleblowing Anonima**" o "**Segnalazione Anonima**" le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori,

consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti;

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

"**Soggetti Collegati**" i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo;

"**Facilitatore**" persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (i.e. Elvi Elettrotecnica Vitali), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Elvi Elettrotecnica Vitali, e che consistono in:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:

a) appalti pubblici;

b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

c) sicurezza e conformità dei prodotti;

d) sicurezza dei trasporti;

e) tutela dell'ambiente;

f) radioprotezione e sicurezza nucleare;

g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;

h) salute pubblica;

i) protezione dei consumatori;

j) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;

3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;

4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 1), 2) e 3).

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le "Violazioni".

3.1 SEGNALAZIONI ESCLUSE DALL'APPLICAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura:

- le situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni di natura contrattuale e/o giuslavoristica e/o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

- e segnalazioni aventi ad oggetto: non conformità, criticità organizzative, infortuni e mancati infortuni, azioni e suggerimenti di miglioramento; quest'ultima tipologia di segnalazioni continuerà ad essere gestita attraverso le procedure previste nei Sistemi di Gestione adottati dalla Elvi Elettrotecnica Vitali.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

La presente procedura, si applica, da un punto di vista soggettivo:

- a qualsiasi soggetto che si trovi – anche solo temporaneamente – in rapporti lavorativi con la Elvi – Elettrotecnica Vitali spa (compresi i tirocinanti, retribuiti o meno);

- a tutto il personale (e/o assimilati) della Elvi – Elettrotecnica Vitali spa (dipendenti a tempo determinato o indeterminato, dirigenti – anche non dipendenti –, stagisti etc.);

- ai collaboratori e/o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, che agiscano per conto della Società;

- ai direttori generali, procuratori e amministratori nonché ai membri degli organi sociali e, più in generale, a chiunque ricopra per conto della Società funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;

Per tutti i soggetti suindicati la tutela si applica altresì:

- quando il rapporto di lavoro e/o collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite in fase di selezione o precontrattuale;

- durante il periodo di prova.

5. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Canale informatico

La Società ha attivato ai sensi del Decreto Whistleblowing il seguente canale di segnalazione interna che consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce, a riservatezza del Segnalante e della Persona Segnalante nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni possono essere effettuate al seguente indirizzo PEC:

segnalazioniwhistleblowing@legalmail.it

L'accesso al canale di segnalazione interna può avvenire solo da parte del Destinatario delle Segnalazioni (come individuato al successivo paragrafo 6 della presente Procedura).

Tale canale di segnalazione interna è stato istituito dando informativa alle rappresentanze sindacali.

Canale cartaceo

La segnalazione può essere inviata tramite posta raccomandata o ordinaria inviata al Destinatario della segnalazione, al seguente indirizzo: Via A. F. Grazzini n. 14 – 20158 MILANO

Per l'utilizzo del canale cartaceo, il segnalante deve predisporre tre buste: una prima busta contenente i dati identificativi unitamente alla copia del documento di riconoscimento, e una seconda busta contente la segnalazione; entrambe devono poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno una dicitura "riservata" e "all'attenzione dell'Avv. Aldo Bagassi".

Al fine di garantire la propria riservatezza il Segnalante deve utilizzare, per la segnalazione e per le successive comunicazioni al Destinatario, strumenti informatici, indirizzi mail e recapiti telefonici e postali PERSONALI. L'utilizzo di strumenti, dispositivi indirizzi mail, numeri telefonici e recapiti aziendali non garantisce la riservatezza del Segnalante.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve effettuare la segnalazione in buona fede e deve fornire tutti gli elementi utili al fine di consentire al Destinatario della segnalazione l'espletamento delle necessarie attività di verifica e accertamento.

È espressamente vietato effettuare segnalazioni infondate con dolo o colpa grave nonché abusare in qualsiasi modo della presente procedura.

Al fine di garantire la propria riservatezza il Segnalante NON deve utilizzare, per la segnalazione o per le successive comunicazioni con il Destinatario, strumenti aziendali in particolare personal computer, telefono ed indirizzi mail assegnati per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Allo stesso modo – per le necessità di successivi contatti da parte del Destinatario durante lo svolgimento dell'istruttoria – il Segnalante deve comunicare, al momento della segnalazione, recapiti di posta elettronica o telefonici privati, ed in ogni caso estranei all'ambito aziendale.

Allo scopo di consentire, da una parte, la tutela della riservatezza del Segnalante e, dall'altra parte, di consentire dal Destinatario di effettuare le dovute ed appropriate verifiche e tutti gli accertamenti ritenuti utili o necessari a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati, la Segnalazione deve essere redatta sul modello allegato alla presente procedura e deve contenere i seguenti requisiti minimi:

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, ivi comprese, laddove note, le circostanze spazio/temporali della violazione, illecito o irregolarità;

- se conosciute, generalità o altri elementi che consentano di identificare il segnalato (ad esempio, la qualifica o il settore in cui svolge la propria attività);

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati;

- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza della violazione segnalata;

- un contatto di recapito (mail e/o telefonico e/o postale) - privato - del segnalante, al fine di consentire al Destinatario di inviare le comunicazioni previste dalla normativa (avvenuta ricezione della segnalazione

quando inviata in forma cartacea, esito della segnalazione, conclusioni) e di contattare il segnalante nel caso in cui sia necessario acquisire, dal medesimo, informazioni o documenti utili all'istruttoria interna.

7. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE

La Società ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni l'Avv. Aldo Bagassi, che ha ricevuto specifica formazione al riguardo (il "Destinatario").

Il nominativo del Destinatario è reso pubblico, affinché, qualora il Destinatario fosse una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione utilizzando il canale alternativo di segnalazione, con esclusione della Persona Coinvolta nella Segnalazione

Nell'ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e garantire una più ampia protezione, è possibile inviare la segnalazione mediante il canale esterno (di cui al paragrafo 14 della presente procedura).

8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

8.1. Valutazione preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Destinatario:

a. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;

b. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;

- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;

- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Destinatario ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

Come previsto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Destinatario deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) a quest'ultimo, dandone contestuale notizia al Segnalante.

8.2. Gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Nel gestire la Segnalazione, il Destinatario svolge le seguenti attività:

a. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;

c. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;

d. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Destinatario ha facoltà di richiedere il supporto di consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Destinatario ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni al Segnalante durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate dal Destinatario per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

8.3. Attività di indagine interna

Il Destinatario al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto esterno alla Società.

8.4. Chiusura della Segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, il Destinatario potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta del segnalato,

2. valutare, anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

8.5 ESITO DELLA SEGNALAZIONE

Qualora all'esito dell'approfondimento (così come sopra articolato), la segnalazione risulti:

- non manifestamente infondata, il Responsabile della segnalazione, avuto riguardo alle cause, alla natura, alla gravità ed agli effetti della violazione dovrà provvedere a:

- inoltrare la segnalazione al Presidente del Collegio Sindacale qualora fosse segnalato un amministratore, eventualmente proponendo l'adozione di provvedimenti disciplinari,

- proporre e/o richiedere ogni altra iniziativa o attività conseguente e volta a garantire il rispetto della norma violata e comunque la tutela dell'integrità della Società;

- manifestamente infondata, il Responsabile della segnalazione provvederà all'archiviazione della stessa.

9. MISURE DI PROTEZIONE

9.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, ma resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;

- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;

- protezione dalle ritorsioni, che comprende:

o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;

o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;

- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se

o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione;

- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;

- sanzioni (come riportate nella presente Procedura, all'interno del paragrafo 14).

9.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante a condizione che:

a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (come richiamato dal paragrafo 3 della presente Procedura);

b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b. il mutamento di funzioni;

c. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

d. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

e. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

10. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing, si ricorda che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

nel procedimento penale →

l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.

nel procedimento disciplinare →

a) 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;

b) qualora la contestazione disciplinare 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 alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'attività di ricezione e gestione della segnalazione è garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante attraverso la predisposizione di adeguati canali per l'inoltro della segnalazione come meglio specificato nel paragrafo precedente.

La riservatezza non è però garantita nei seguenti casi tassativi:

- quando la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in mala fede) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi di legge;

- quando l'anonimato non sia opponibile per legge (ad esempio, indagini penali, ispezioni di organi di controllo);

- quando nella segnalazione vengano rilevati fatti e/o circostanze che rendano opportuna e/o doverosa la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad esempio, reati di terrorismo, spionaggio, attentati, ecc.).

Ferme restando le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista per legge

11. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità

del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Il destinatario competente a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura è nominato responsabile del trattamento ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti sono fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

12. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;

- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;

- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;

- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;

- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;

- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

13. CANALE DI SEGNALAZIONE ANAC E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente;

radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;

3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;

- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;

- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

14. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA SUL SITO INTERNET AZIENDALE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche nella intranet aziendale, in una sezione dedicata del sito internet aziendale https://www.elvi.it/it/.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

ELVI Elettrotecnica Vitali S.p.A.
Via Anton Francesco Grazzini, 14
20158 MILANO - ITALY

Versione definitiva 1.0 – 27/11/2023

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI ILLECITI
SEGNALAZIONE *WHISTLEBLOWING*

Cognome e nome del segnalante[1]	
Qualifica segnalante[2]	
Ufficio di appartenenza[3]	
Telefono/indirizzo e-mail ai quali poter essere eventualmente contattato	
Data / Periodo del fatto	
Luogo in cui si è verificato il fatto	

Ritengo che le azioni od omissioni Commesse o tentate siano:	□- violazioni di disposizioni normative nazionali (illeciti amministrativi, contabili, civili o penali □- violazioni di disposizioni normative europee □- violazioni dei codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; □- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico □- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda □- altro (specificare):…….……..
Descrizione delle condotte e degli eventi (dove, come, quando, specificando se la condotta sia ancora in corso)	……... ……... ……... ……... ……

Autore/i del comportamento segnalato	……...

[1] I dati identificativi (nome, cognome) devono essere forniti obbligatoriamente in quanto le segnalazioni anonime non rientrano, per espressa volontà del legislatore, nelle segnalazioni di *whistleblowing*. Nel caso in cui il segnalante volesse comunque procedere con segnalazione anonima, la stessa verrà presa in considerazione esclusivamente laddove adeguatamente circostanziata, resa con dovizia di particolari e dunque in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.
[2] Specificare se: dipendente; lavoratore autonomo; titolare di un rapporto di collaborazione; lavoratore o collaboratore di soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda; libero professionista o consulente; volontario; tirocinante, partecipante alle fasi di selezione o di prova; ex dipendente; persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'Azienda.
[3] Solo per dipendenti, collaboratori e tirocinanti.

	……... ……... ……... ……..
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo	……... ……... ……
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione	……... ……... ……... ……...

Luogo, data _____

Firma _____