

COPAG S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo COPAG S.p.A. ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

PROCEDURA PER SEGNALAZIONE DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING D.LGS. 24/2023)

Ed.	Rev.	Data	Descrizione	Approvazione
1	0	05/12/2023	Emissione	Presidente CdA COPAG S.p.A. Il Presidente è Amministratore Delegato Dott. MARCO MIRAGLIA
		27/03/2024	Ratifica CDA	

Sommario

1. Adozione e revisioni	3
2. Definizioni	3
3. Natura e scopo della normativa	5
4. Finalità	6
5. Ambito di applicazione	6
6. Responsabilità e diffusione	7
7. Oggetto della Segnalazione	7
8. Divieto di ritorsione.....	8
9. Procedura di gestione delle Segnalazioni Interne	8
10. Esame e valutazione delle Segnalazioni.....	10
11. Tutele del Segnalante e del Segnalato e/o di altri soggetti coinvolti	11
11.1. Tutele del Segnalante.....	11
11.2. Tutela del Segnalato e/o di altri soggetti coinvolti.....	13
12. La tutela della riservatezza	13

1. Adozione e revisioni.

Il presente documento costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01, viene approvato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione di COPAG (di seguito anche, la “Società” o “COPAG”) Dott. Marco Miraglia, sentito il Consigliere Delegato Dott. Gianni Costa, sarà portato alla successiva ratifica del Consiglio di Amministrazione alla prima seduta utile. Le eventuali revisioni saranno effettuate dal Consiglio di Amministrazione o, nei casi di necessità od urgenza, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione con successiva sottoposizione alla ratifica del Consiglio stesso. Come previsto dall’art. 24 del d.lgs. 24/2023 la presente procedura entra in vigore dal 17 dicembre 2023.

2. Definizioni.

Fatto salvo quanto previsto dall’articolo 2 del d.lgs. n. 24/2023, al presente documento si applicano le seguenti definizioni.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.).

Consulenti: soggetti che esercitano la loro attività in favore della Società in forza di un rapporto contrattuale.

Contesto lavorativo: si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate svolte dal Segnalante per COPAG 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.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Decreto: 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.”

D.lgs. 231/01: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” e successive modifiche e integrazioni.

Facilitatore: persona fisica che fornisce assistenza al segnalante per l’effettuazione della segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

Gestore della segnalazione o Gestore: i soggetti, individuati dalla Società, competenti per la gestione delle Segnalazioni come disciplinate dalla presente procedura.

Informazioni sulle Violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il Segnalante (come di seguito definito) intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; dirigenti; quadri direttivi), con la precisazione che il presente documento si applica anche nelle seguenti ipotesi: (i) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

Modello Organizzativo: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* artt. 6 e 7 del Decreto 231/2001.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D.lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento.

Persona coinvolta (segnalato): la persona fisica menzionata nella Segnalazione interna come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata.

Piattaforma *Whistlelink*: strumento informatico per la gestione delle Segnalazioni (come di seguito definite).

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto da intendersi come danno ingiustificato. In particolare, secondo quanto disposto dall'art. 17 comma 4 del D.Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni a titolo meramente esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- 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;
- 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.

Segnalante: la persona fisica che effettua una Segnalazione (come di seguito definita) sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente per oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili non conformi a quanto stabilito nel D. Lgs. 231/2001 e/o nel Modello Organizzativo.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta o orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione interna di cui all'articolo 4 del Decreto;

Segnalazione anonima: qualora le generalità del Segnalante non siano esplicitate né altrimenti individuabili.

Segnalazione riservata: qualora l'identità del Segnalante sia esplicitata ma i relativi dati saranno noti solo alle persone che dovranno gestire la segnalazione e con la riservatezza prevista dal Decreto.

Segnalazione in mala fede: la Segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al Soggetto Segnalato e/o alla Società. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.

Violazioni segnalabili: solo comportamenti, atti od omissioni che siano determinabili quali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e s.m.i. e/o del Modello Organizzativo della Società.

3. Natura e scopo della normativa.

In linea con le norme esistenti in altri Paesi della Comunità Europea, in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 *“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”* (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

Successivamente, in 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, è stato emanato il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, il quale disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea 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.

Tuttavia, nel caso della COPAG, le sole segnalazioni consentite sono relative alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e s.m.i. e/o del Modello Organizzativo della Società.

In particolare, la nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro lato, è uno strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

L'attività di prevenzione mira a risolvere problematiche, che potrebbero diventare molto complesse e rappresentare un pericolo per la Società, con una procedura interna adeguatamente strutturata e con la necessaria tempestività.

Pertanto, la Società ha messo a disposizione dei Segnalanti una sezione sul proprio sito istituzionale, denominata “**Whistleblowing** ➡ **segnalazioni condotte illecite**” e rinvenibile al seguente link <https://www.copag.it/whistleblowing>, attraverso cui effettuare le Segnalazioni oggetto della presente procedura ed idonea a garantire, con modalità tecnico-informatiche e **attraverso il ricorso a strumenti di crittografia**, la necessaria riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione delle Segnalazioni.

4. Finalità.

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di **Segnalazioni interne riservate (o anche anonime)**, relative ad ipotesi di condotte illecite **rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e/o alle violazioni del Modello Organizzativo** e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione.

La presente procedura, inoltre, è tesa a:

- (i) garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della Violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione o comunque i procedimenti disciplinari in caso di Segnalazioni effettuate in male fede;
- (ii) tutelare adeguatamente il Segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla Segnalazione;
- (iii) assicurare per la Segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

5. Ambito di applicazione.

La presente procedura si applica alle seguenti “figure”, sia del settore pubblico che privato:

- (i) soci/azionisti;
- (ii) lavoratori subordinati e collaboratori, anche di fornitori di beni e/o servizi in favore di COPAG;
- (iii) lavoratori autonomi;
- (iv) liberi professionisti e consulenti;
- (v) volontari, tirocinanti (retribuiti o meno);
- (vi) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, quali ad esempio i componenti del Collegio

Sindacale.

6. **Responsabilità e diffusione.**

La presente procedura è parte integrante del Modello Organizzativo e sarà approvata dall'Organo Amministrativo di COPAG che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in formato elettronico:

- nel Web Portal aziendale nella sezione dedicata al Modello 231, per i soggetti dotati delle relative credenziali;
- sul sito internet della Società, nella sezione denominata “**Whistleblowing ⇒ segnalazione condotte illecite**”

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate saranno presumibilmente adottate per le revisioni e le integrazioni successive della presente procedura.

7. **Oggetto della Segnalazione.**

Ai sensi del Decreto WHISTLEBLOWING (D.Lgs. n. 24/2023) devono essere considerate le Violazioni “rilevanti” (che consentono cioè, l'applicazione delle misure di tutela indicate nel successivo paragrafo 11) le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e/o le violazioni del Modello di Organizzazione e gestione della Società.

Le Segnalazioni che saranno prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su motivi personali e specifici. Non sono sufficienti i meri sospetti e le voci di corridoio. In particolare, conformemente a quanto chiarito dalle Linee guida ANAC 12.07.2023, “*Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. Voci di corridoio)*”.

In mancanza del rispetto di tali condizioni, alcuna tutela potrà essere garantita, né nei confronti del Segnalante né nei confronti di soggetti diversi dal Segnalante.

Non possono essere oggetto di Segnalazione:

- (i) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

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

In particolare, è necessario risultino chiare:

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

Si precisa altresì l'utilità di allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; **si precisa che in caso di accertamento delle citate responsabilità, al Segnalante sarà altresì irrogata una sanzione così come previsto dal Modello Organizzativo adottato dalla Società.**

Infine, per le segnalazioni anonime si rimanda per il trattamento, le responsabilità e le eventuali tutele al successivo paragrafo n. 9.

8. Divieto di ritorsione

Sono vietate le Ritorsioni ed è sanzionata ogni misura ritorsiva nei confronti della persona del Segnalante per le Violazioni previste dal Decreto Whistleblowing per quanto applicabile alla Copag SpA delle quali si è venuti a conoscenza.

La Società tutela il Segnalante e gli altri soggetti indicati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 da qualsiasi forma di Ritorsione, attraverso il riconoscimento di regole volte a impedire o sterilizzare gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il Segnalante per aver rivelato informazioni.

All'interno di questo divieto imposto dalla normativa vigente vi rientra non solo il comportamento, atto o omissione posto in essere in ragione della Segnalazione che cagioni un danno ingiusto al Segnalante, ma anche il tentativo attuato o la minaccia di ritorsione. Il danno ingiusto provocato può essere anche indiretto.

Inoltre, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, nel caso del Segnalante, è a carico della Società che li ha posti in essere, tenuta, dunque, a dimostrare che le misure assunte sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Per quanto riguarda invece gli altri soggetti indicati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 diversi dal Segnalante, ricade in capo a quest'ultimi l'onere di provare che il comportamento, l'atto o omissione è stato posto in essere a causa della Segnalazione, avente dunque carattere ritorsivo.

A presidio di questa forma di tutela, il Decreto Whistleblowing prevede che il Segnalante possa comunicare all'ANAC le misure ritorsive che ritenga di aver subito.

9. Procedura di gestione delle Segnalazioni Interne.

COPAG ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna Whistleblowing attraverso la (Piattaforma Whistlelink) fornita da **Whistleblowing Solutions AB** che garantisce la riservatezza dell'identità della persona del Segnalante (anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia), della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Si specifica come la Società, al fine di consentire la più ampia possibilità di accesso al proprio canale

Whistleblowing da parte delle più ampia platea di segnalanti, consente appunto al Segnalante di non compilare i campi relativi ai propri dati personali, campi la cui compilazione è quindi facoltativa e, comunque, è assistita dallo strumento della crittografia richiesto ex lege; **tuttavia, in caso di mancata compilazione dei campi dedicati ai propri dati personali (anonima), la segnalazione sarà considerata come indicato nell'ultimo periodo del presente paragrafo.**

Si specifica altresì che la piattaforma consente anche il rilascio della Segnalazione tramite messaggistica vocale sempre assistita dalle suddette misure di sicurezza.

La gestione del canale di Segnalazione è affidata all'ODV.

Le Segnalazioni sono effettuate in **forma scritta od anche tramite messaggistica vocale**, attraverso la Piattaforma "*Whistlelink*", oppure in **forma orale attraverso linea telefonica o mediante incontro** da concordare con il Coordinatore dell'ODV.

Segnalazioni interne in forma scritta o messaggistica vocale

Il canale di Segnalazione interno garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la **riservatezza**.

La piattaforma informatica consente, in modo informatizzato, la compilazione, l'invio e la ricezione del modulo della Segnalazione alla Società.

Accedendo al sito istituzionale della Società, cliccando il link alla pagina dedicata <https://www.copag.it/whistleblowing>, si accede al servizio dedicato alle segnalazioni "*Whistleblowing*".

Una volta effettuato l'accesso alla piattaforma informatica, il Segnalante **ha facoltà** di inserire i dati che lo identificano, nonché le informazioni in suo possesso per identificare eventuali altri soggetti citati nella Segnalazione.

Le segnalazioni dovranno essere chiare e circostanziate, come meglio dettagliato, in particolare, al punto 7 della presente procedura, quindi compilando i vari campi del form dedicato.

Una volta completata e trasmessa la Segnalazione, il **sistema Whistlelink** assegnerà al Segnalante un "**numero del caso**", quale univoco identificativo del proprio caso ed un "**codice di verifica**", generati automaticamente, che gli permetteranno di accedere alla propria Segnalazione, sempre attraverso la piattaforma - sezione "**segui il tuo caso**" - di mantenere il contatto con l'OdV relativamente alla Segnalazione nonché di conoscerne gli esiti e fornire specificazioni o ulteriori documentazione.

Si specifica che i predetti codici qualora smarriti dal segnalante non sono in alcun modo recuperabili e, pertanto, non sarà più possibile accedere allo stato della segnalazione.

Si precisa, inoltre, che è onere del Segnalante verificare, attraverso la piattaforma, sezione "segui il tuo caso", lo stato della segnalazione ed eventuali messaggi ricevuti, poiché la piattaforma non effettua reindirizzamenti dei messaggi ai recapiti eventualmente forniti dal segnalante.

Nell'ambito della gestione del canale di Segnalazione interna **in forma scritta o messaggistica vocale**, i soggetti cui ne è affidata la gestione, svolgono le seguenti attività:

- (i) **rilasciano alla persona Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- (ii) **mantengono le interlocuzioni con la persona Segnalante** e possono richiedere a quest'ultima, se

necessario, integrazioni;

(iii) danno diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;

(iv) forniscono riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Le Segnalazioni interne in forma orale attraverso linea telefonica o mediante incontro, saranno effettuate previa richiesta del Segnalante da concordare con il Coordinatore dell'Organismo di Vigilanza della Società inviando specifica mail all'indirizzo odvcopag@gmail.com. Tale segnalazione, previo consenso della persona segnalante, sarà documentata a cura del personale addetto mediante redazione di apposito verbale. La persona segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione anche a distanza.

I soggetti incaricati della gestione di tutte le Segnalazioni come sopra riportate, non possono rivelare l'identità del Segnalante o altre informazioni da cui è possibile evincerla a nessun'altro soggetto che non sia debitamente coinvolto nell'attività istruttoria senza consenso espresso del Segnalante.

Una volta valutata l'ammissibilità della Segnalazione, l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti o condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

All'esito dell'istruttoria, viene fornito un riscontro alla Segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla Segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Sebbene la Società, in conformità al proprio Modello Organizzativo 231, ritenga preferibili le Segnalazioni trasmesse in forma palese sono, tuttavia, ammesse anche Segnalazioni anonime purché adeguatamente circostanziate. Tuttavia, se anonime, le segnalazioni non saranno trattate come Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023, non garantiranno al segnalante le specifiche tutele previste dallo stesso Decreto e potranno, pertanto, essere ignorate dal Gestore della Segnalazione (ODV) qualora prive di elementi precisi e circostanziati. In ogni caso il segnalante anonimo successivamente identificato, che abbia comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

10. Esame e valutazione delle Segnalazioni.

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle Segnalazioni interne è l'Organismo di Vigilanza.

Lo stesso provvede all'esame nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività sia ritenuta opportuna.

L'Organismo di Vigilanza svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione.

Lo stesso può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni, esperti delle tematiche emerse.

In ogni caso, durante tutta la gestione della Segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza garantito al Segnalante.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di Violazioni del D.Lgs. 231/2001 e/o del Modello Organizzativo, ovvero l'ODV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, si procede tempestivamente e senza indugio alla comunicazione della Segnalazione e delle proprie valutazioni all'Organo Amministrativo e agli Organi di Controllo (Collegio Sindacale).

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, informa il Segnalante sugli sviluppi del procedimento tramite la piattaforma *Whistlelink* o con lo stesso mezzo attraverso cui si è ricevuta la Segnalazione, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza agli obblighi di legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

Le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità del Segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la Segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria, nonché la Segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare idonei provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo e la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici o cartacei, le Segnalazioni ricevute.

I documenti in formato elettronico sono conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza in modalità protetta e accessibili esclusivamente allo stesso, nonché ai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso.

In caso di Segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'Organismo di Vigilanza si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti Segnalati.

L'archiviazione sarà effettuata anche nel caso di segnalazioni anonime prive degli elementi necessari alla gestione delle stesse.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato, il cui accesso è consentito solamente all'Organismo di Vigilanza, ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso.

11. Tutele del Segnalante e del Segnalato e/o di altri soggetti coinvolti.

11.1. Tutele del Segnalante.

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la Segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del Segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella Segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e garantisce, inoltre, che la Segnalazione non costituisca di per sé

violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Le tutele si estendono:

- (i) ai rapporti giuridici non ancora iniziati, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- (ii) al periodo di prova;
- (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico (art.3, co.4 del Decreto).

In particolare:

- (i) nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.;
- (ii) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del Segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- (iii) nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rilevata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Affinché le persone segnalanti possano beneficiare del regime di protezione è necessario che ricorrano le seguenti condizioni:

- che si tratti di un soggetto compreso nell'elenco di cui all'articolo 3 del D.Lgs. n. 24/2023;
- che le informazioni sulle violazioni segnalate rientrino nell'ambito oggettivo previsto dal decreto D.Lgs. n. 24/2023 per le segnalazioni interne applicabile alla Società;
- che il segnalante al momento della segnalazione avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni;
- che la segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni e non sia anonima.

La gestione della Segnalazione è informatizzata e si ricorre a strumenti di crittografia; la Segnalazione e la documentazione allegata sono sottratti al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli articoli 22 e ss. della L. n. 241/1990 e accesso civico generalizzato ex art. 5 del d. lgs. n. 33/2013; sono rispettati i principi in materia di protezione dei dati personali a prescindere dalla modalità con cui avviene la Segnalazione.

Affinché possa essere rivelata l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dallo stesso, si richiede una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- (i) nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- (ii) nei procedimenti instaurati in seguito a Segnalazioni interne laddove la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

11.2. Tutela del Segnalato e/o di altri soggetti coinvolti.

Le tutele in materia di riservatezza sono riconosciute anche al segnalato ed ai soggetti diversi da chi segnala, indicati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 e sotto riportati, ai quali si applicano anche le disposizioni in materia di divieto di ritorsione:

- (i) facilitatore: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- (ii) persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- (iii) colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- (iv) enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante;
- (v) enti presso i quali il Segnalante lavora;
- (vi) enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

In conformità con la normativa vigente, la Società adotta forme di tutela a garanzia della *privacy* anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

La suddetta riservatezza è garantita anche laddove la Segnalazione sia effettuata in forma orale, su richiesta del Segnalante, mediante conversazione telefonica o incontro diretto fissato dall'ODV entro un termine ragionevole.

Sono rispettati, pertanto, i principi in materia di protezione dei dati personali a prescindere dalla modalità con cui avviene la Segnalazione.

12. La tutela della riservatezza.

COPAG in qualità di titolare del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali rispettano i seguenti principi fondamentali:

- (i) i dati vengono trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («**liceità, correttezza e trasparenza**»);
- (ii) i dati vengono raccolti solo al fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («**limitazione della finalità**»);
- (iii) si garantisce che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («**minimizzazione dei dati**»). A tal riguardo, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati senza indugio;
- (iv) si assicura che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; sono state adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica Segnalazione che viene gestita («**esattezza**»);
- (v) i dati sono conservati in una forma che consente l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione o differente

termine ove previsto per legge determinato da altre esigenze di rispetto della normativa incluse esigenze processuali debitamente giustificate («limitazione della conservazione»).

- (vi) il trattamento è effettuato in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («**integrità e riservatezza**»);
- (vii) il sistema di gestione delle Segnalazioni è definito in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure fanno in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;
- (viii) nella fase di progettazione del canale di Segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, è effettuata una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati nei casi in cui il trattamento delle Segnalazioni possa comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio;
- (ix) viene resa *ex ante* ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla Segnalazione, facilitatori, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto;
- (x) si assicura l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle Segnalazioni;
- (xi) è garantito il divieto di tracciamento dei canali di Segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni di Segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, è garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del Segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali;
- (xii) si garantisce, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del Segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla Segnalazione.