



PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING
AI SENSI DEL D.LGS. 10 MARZO 2023 N. 24

Revisione	Approvazione Direzione	Natura delle modifiche
Rev. 01 del 21/03/2024	23/02/2024	Aggiornamento in riferimento alla UNI Pdr 125:2022
Rev. 02 del 08/04/2025	09/04/2025	Aggiornamento in riferimento alla UNI ISO 30415:2021

Rev. 02 approvata dalla Direzione in data 09/04/2025

Ing. Donato Romano

Ing. Giambattista Parietti

Rev. 02 approvata dal CdA in data 25/06/2025

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA.....	3
3. RIFERIMENTI.....	4
4. DEFINIZIONI.....	5
5. RESPONSABILITÀ	7
6. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	8
7. CONDIZIONI	9
8. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....	9
8.1 Segnalazioni vietate.....	10
9. SEGNALAZIONI IN BUONA O IN MALA FEDE.....	10
9.1 Segnalazione in buona fede	10
9.2 Segnalazione in mala fede	10
10. CANALI DI SEGNALAZIONE.	11
10.1 Segnalazione interna.....	11
10.2 Segnalazione esterna e divulgazione pubblica.....	11
10.3 Segnalazioni anonime.....	12
11. MODALITA' DI INOLTRO DELLA SEGNALAZIONE	13
11.1 Acquisizione di una Segnalazione	14
12. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	14
12.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione	14
12.2 Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione (<i>Triage</i>)	14
12.3 Valutazione della fondatezza della Segnalazione e attività di investigazione (<i>Investigation</i>)	15
12.4.1 Segnalazione fondata attinente al Codice Etico e/o al Modello 231 della Società.....	17
12.4.2 Segnalazione fondata attinente al sistema di gestione ISO 37001:2016	17
12.4.3 Segnalazione fondata attinente ai sistemi di gestione UNI PDR 125:2022 e UNI ISO 30415:2021	17
12.4.4 Segnalazione fondata riguardante i Vertici aziendali o gli organi preposti alla vigilanza.	17
12.4.5 Condivisione delle risultanze con l'Organismo di Vigilanza della Società	18
12.4.6 Tipologie di riscontro al Segnalante	18

12.5	Azioni correttive e monitoraggio (<i>Follow up</i>).....	18
12.6	Archiviazione.....	18
12.7	Tempistiche del processo di gestione della Segnalazione.....	19
12.8	Conservazione	19
13.	TUTELE DEL SEGNALANTE.....	20
13.1	Riservatezza.....	20
13.2	Divieto di ritorsioni e misure di protezione	21
14.	PERDITA DELLE TUTELE E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	22
14.1	Perdita delle tutele	22
14.2	Responsabilità del Segnalante dipendente o dirigente	23
14.3	Responsabilità del Segnalante terzo rispetto alla Società	23
15.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	24
16.	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	24
17.	ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING.....	24
18.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	25

1. PREMESSA

Il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, c.d. “*Decreto Whistleblowing*” (di seguito anche “Decreto”), recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea, che ledono l’interesse pubblico, l’integrità della Pubblica Amministrazione o dell’ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo, sia esso pubblico o privato.

La predetta normativa, in sintesi, prevede:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante, nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l’istituzione di canali di segnalazione interni all’ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- la facoltà di sporgere denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all’art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- la possibilità di comminare provvedimenti disciplinari e sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, che ha modificato l’art. 6 del D.Lgs. 231/01, E.T.S. S.p.A. Engineering and Technical Services (di seguito la “Società”) promuove ed incentiva l’effettuazione di segnalazioni di illeciti e di irregolarità (come di seguito definite).

Oltre alle sanzioni previste dal D.Lgs. 24/23, l’inosservanza dei principi, delle regole di comportamento e dei presidi di controllo contenuti nella presente procedura comporta l’applicazione del sistema disciplinare contenuto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

2. SCOPO E FINALITA’ DELLA PROCEDURA

La presente Procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (c.d. disciplina *Whistleblowing*)”.

In particolare, lo scopo della presente Procedura è quello di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, come di seguito meglio specificate, compresa l’archiviazione e la successiva cancellazione delle stesse e della documentazione ad esse correlata.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché alle forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

Pertanto, la presente procedura ha lo scopo di:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso i quali effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, nonché le attività per le eventuali attività di investigazione e accertamento, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite dal D.Lgs. 24/2023 e dalla normativa nazionale e comunitaria.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

3. RIFERIMENTI

Il sistema di "Whistleblowing", così definito, è previsto da:

- ✓ 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;
- ✓ Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR");
- ✓ Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, recante *"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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*;
- ✓ D.Lgs. 231/2001, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*;
- ✓ Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da E.T.S. S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ✓ Codice Etico adottato da E.T.S. S.p.A.
- ✓ D.lgs 24/2023, 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.
- ✓ ISO 37001:2016, Sistema di Gestione per la prevenzione alla corruzione
- ✓ Linee Guida ANAC giugno 2023
- ✓ Linee Guida Confindustria 'Nuova disciplina Whistleblowing – Guida operativa per gli enti privati';
- ✓ Manuale del fornitore della piattaforma informatica di whistleblowing
- ✓ Policy e procedure della certificazione per la prevenzione della corruzione
- ✓ UNI PDR 125:2022, Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni
- ✓ UNI ISO 30415:2021 Human Resources Management – Diversity and Inclusion
- ✓ Policy e procedure della certificazione per la parità di genere e per la diversità e inclusione

4. DEFINIZIONI

Destinatari	Personale dipendente di E.T.S. S.p.A. assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i business partner, anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.
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.
Facilitatore	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
Gestore delle Segnalazioni e/o Gestore	È il soggetto interno nominato dalla Società, autonomo e specificatamente formato, incaricato di gestire le segnalazioni effettuate per il tramite del canale di segnalazione interno.
Gestore delle Segnalazioni Supplente	È il soggetto interno nominato dalla Società che opera in vece del Gestore delle Segnalazioni in caso di comprovata necessità e/o indisponibilità di quest'ultimo nell'espletare le proprie attività.
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, adeguatamente circostanziate (compresi i fondati sospetti) riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, ovverosia un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.
Modulo di segnalazione	Questionario che il Segnalante è chiamato a compilare attraverso la Piattaforma "Whistlelink" e destinato al Gestore delle segnalazioni.
Organismo di Vigilanza ("OdV")	Organismo di Vigilanza di E.T.S. S.p.A. nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
FCPC	Funzione di Conformità per la Prevenzione alla corruzione
Responsabile sistema di gestione Parità di Genere e D&I	Responsabile del sistema di gestione per la Parità di Genere e Diversità e Inclusione

Piattaforma	Piattaforma <i>web</i> denominata " <i>Whistlelink</i> " di Whistleblowing Solution AB, certificata ISO 27001 (Information security management system) e conforme alla normativa di cui al D.Lgs. 24/2023, nonché al Regolamento UE 2016/679 (GDPR), che permette al Segnalante di effettuare segnalazioni per iscritto o oralmente, con possibilità di registrazione di messaggi vocali, ed in grado, attraverso sistemi di crittografia, di garantire la massima riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.
Procedura (o <i>Policy</i>)	Procedura di <i>Whistleblowing</i> ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e parte integrante del Modello 231 adottato da E.T.S. S.p.A.
Riscontro	Comunicazione fornita dal Gestore delle Segnalazioni al Segnalante entro le tempistiche previste dalla presente Procedura ed avente ad oggetto l'esito delle attività eseguite in relazione alla Segnalazione ricevuta.
Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di Informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di Informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno di E.T.S. S.p.A. nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al par. 9.2.
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al par. 9.1.
Segnalazione non rilevante	Qualsiasi comunicazione ricevuta da E.T.S. S.p.A. avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute da E.T.S. S.p.A. che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
Segnalazioni anonime	Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.
Segnalazioni in malafede	Qualsiasi comunicazione ricevuta da E.T.S. S.p.A. che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.
Società	E.T.S. S.p.A. Engineering and Technical Services
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di E.T.S. S.p.A. e che consistono nelle condotte di cui al punto 8 della presente procedura (nel rispetto di quanto previsto all'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023)

5. RESPONSABILITÀ

OdV (Organismo di vigilanza)	• Gestisce le segnalazioni condivise dal Gestore delle segnalazioni e attinenti a violazioni del D.lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo e del Codice Etico di E.T.S S.p.A. • Si interfaccia, di concerto con il Gestore delle segnalazioni, con le funzioni competenti interne alla Società per la gestione dell'istruttoria e successivo accertamento della segnalazione • Garantisce la riservatezza del segnalante verso la Società • Archivia la segnalazione per quanto di sua competenza
FCPC (Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione)	• Gestisce le segnalazioni che rientrano nel perimetro della certificazione ISO 37001 • Gestisce le indagini in seguito alle segnalazioni in ambito ISO 37001:2016 • Garantisce la riservatezza del segnalante verso la Società • Riscontra il segnalante • Archivia o comunica al CdA la segnalazione
SE (Segnalante)	• Effettua segnalazioni nel rispetto della presente procedura
CdA (Consiglio di Amministrazione)	• Adotta opportune azioni aziendali in merito alla materia oggetto di segnalazione
LEG (Consulente legale)	Fornisce su richiesta del Gestore consulenza a quest'ultimo sulla gestione della segnalazione
RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE PARITÀ DI GENERE E D&I	• Gestisce le segnalazioni che rientrano nel perimetro delle certificazioni UNI PDR 125 e UNI ISO 30415:2021 • Gestisce le indagini in seguito alle segnalazioni in ambito UNI PDR 125 e UNI ISO 30415 • Garantisce la riservatezza del segnalante verso la Società • Riscontra il segnalante • Archivia o comunica al CdA la segnalazione

	PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24	08/04/2025
		Rev. [02]

6. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

I “Destinatari” della presente Procedura sono:

- i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e di controllo della Società, nonché il soggetto interno nominato dalla stessa per la gestione delle Segnalazioni ai sensi del Decreto (di seguito anche il “Gestore interno delle Segnalazioni” o semplicemente il “Gestore”);
- tutti i dirigenti, dipendenti ed in generale lavoratori subordinati, con qualsivoglia tipologia di contratto, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti della Società, nonché - a titolo non esaustivo - i *partner*, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso la Società.

Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.

Si specifica altresì che, per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che hanno un obbligo di denuncia (art. 331 c.p.p.), la segnalazione effettuata in accordo con la presente Procedura non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all’Autorità giudiziaria, ferme restando le tutele previste dalla normativa vigente ed in particolare dal Decreto in quanto compatibili.

La presente Procedura pertanto si applica:

- ai lavoratori subordinati, con qualsivoglia tipologia di contratto;
- ai lavoratori autonomi;
- ai collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- ai volontari e tirocinanti, anche non retribuiti;
- agli azionisti (persone fisiche);
- alle persone con funzioni, anche di fatto, di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- al Gestore delle Segnalazioni individuato dalla Società.

La segnalazione, da parte del personale di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate dal Gestore delle segnalazioni nominato dalla Società in osservanza delle disposizioni di legge, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché del Codice Etico aziendale.

Sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

7. CONDIZIONI

La segnalazione può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, nel caso in cui il segnalante sia venuto a conoscenza di una violazione durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente alla cessazione del rapporto giuridico, nel caso in cui il segnalante sia venuto a conoscenza di violazioni prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati).

8. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023 possono costituire oggetto di Segnalazione:

- ✓ Comportamenti o situazioni, anche non direttamente costituenti reato, comunque contrari al Modello 231, al Codice Etico di E.T.S. S.p.A., nonché a regolamenti, direttive, *policy* e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- ✓ Violazioni del diritto dell'Unione Europea, da intendersi come:
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati;
- ✓ Episodi di violenza, molestie, abusi o altri episodi di discriminazione (relativi al genere e/o ad altre forme di diversità).

La Segnalazione può avere ad oggetto anche informazioni relative a condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, nonché violazioni non ancora commesse che, il Segnalante, ragionevolmente, ritenga possano verificarsi sulla base di elementi concreti.

8.1 Segnalazioni vietate

Sono vietate e quindi considerate non rilevanti e non perseguibili, le Segnalazioni:

- relative a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o propri superiori;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito, o comunque palesemente prive di fondamento e/o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- relative ad informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le Segnalazioni considerate non rilevanti, quindi ineseguibili, saranno archiviate.

9. SEGNALAZIONI IN BUONA O IN MALA FEDE

9.1 Segnalazione in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

9.2 Segnalazione in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante, ferma restando quanto previsto dal paragrafo 13.1.

10. CANALI DI SEGNALAZIONE.

10.1 Segnalazione interna

In ottemperanza ai dettami legislativi, E.T.S. S.p.A. ha implementato il proprio canale di segnalazione interna, mettendo a disposizione dei Destinatari una Piattaforma che consente di effettuare segnalazioni per iscritto o oralmente, con possibilità di registrazione di messaggi vocali, ed in grado di garantire, attraverso sistemi di crittografia, la massima riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.

La gestione del canale interno di segnalazione e della Segnalazione stessa è stata affidata da E.T.S. S.p.A. ad un Gestore delle segnalazioni, autonomo rispetto alla Società e specificatamente formato in tema di gestione delle segnalazioni, il quale gestirà la Segnalazione secondo la procedura descritta nei successivi paragrafi.

In particolare, il requisito di autonomia dovrà intendersi come:

- imparzialità, ovverosia la mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- indipendenza, ovverosia autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Su richiesta scritta del Segnalante, può essere altresì fissato un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, che dovrà essere fatto garantendo la massima riservatezza e, ove possibile, preferibilmente fuori dai locali aziendali.

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori del canale sopra indicato, provvede a recapitarla tempestivamente in originale e con gli eventuali allegati al Gestore delle segnalazioni incaricato dalla Società.

10.2 Segnalazione esterna e divulgazione pubblica

Ferma restando la preferenza per il canale di segnalazione interno, il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'**Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**, per il tramite del canale di segnalazione esterno messo a disposizione da quest'ultima, se:

- il canale interno obbligatorio non è attivo, oppure non è conforme alla legge;
- abbia già effettuato una Segnalazione per il tramite del canale interno e la stessa non abbia avuto seguito da parte del Gestore delle segnalazioni;
- abbia fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o questa potrebbe determinare il rischio di ritorsioni;
- abbia fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto di segnalazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse;
- il segnalante sia il Gestore delle Segnalazioni e/o il Gestore delle segnalazioni supplente individuati dalla Società.

Il Segnalante può altresì procedere tramite **Divulgazione pubblica** se:

- abbia già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non abbia ricevuto alcun riscontro;
- abbia fondati motivi di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

10.3 Segnalazioni anonime

Le Segnalazioni anonime sono consentite e, pertanto, sono ritenute ammissibili purché siano adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Le Segnalazioni anonime, tuttavia, limitano la possibilità per E.T.S. S.p.A. per il tramite del Gestore delle segnalazioni, di effettuare un'efficace attività di investigazione in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante.

La Società considera, tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, la gravità della Violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della Violazione da fonti attendibili.

N.B.

Le segnalazioni riservate e anonime non sono la stessa cosa.

Per Segnalazione **riservata** si intende la pratica di consentire ai singoli di segnalare illeciti o comportamenti scorretti all'interno di un'organizzazione, mantenendo riservata la propria identità, comunque resa nota al Gestore delle Segnalazioni. Sarà onere di quest'ultimo mantenere quindi riservato il nome e le informazioni personali del Segnalante.

La segnalazione **anonima**, invece, si riferisce alla pratica di consentire alle persone di segnalare illeciti o comportamenti scorretti senza rivelare in alcun modo la propria identità. Ciò significa che il nome, le informazioni personali del Segnalante non sono noti nemmeno al Gestore delle Segnalazioni.

Sia la segnalazione riservata che quella anonima offrono alle persone un modo per segnalare illeciti senza temere ritorsioni. È tuttavia essenziale che il Gestore sia messo nelle condizioni di dare seguito alla Segnalazione del *whistleblower*, di indagare e di intraprendere azioni appropriate.

11. MODALITA' DI INOLTRO DELLA SEGNALAZIONE

I Destinatari della presente Procedura che vengono a conoscenza di Informazioni sulle violazioni sono tenuti ad effettuare una Segnalazione attraverso il canale di segnalazione interni di seguito descritto.

Al fine di dare diligente seguito alle Segnalazioni interne ricevute, E.T.S. S.p.A. si è dotata di una Piattaforma denominata "Whistlelink" di Whistleblowing Solution AB, accessibile al seguente link:

<https://etseng.whistlelink.com>

nonché dalla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito *internet* della Società: <https://www.etseng.it/>.

Il Portale consente di trasmettere, anche in maniera anonima, sia una Segnalazione propria sia una Segnalazione ricevuta da un terzo, previa presa visione e accettazione delle condizioni di cui all'"Informativa Privacy", pubblicata sulla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito internet della Piattaforma e dopo aver prestato il consenso alla eventuale divulgazione dei propri dati personali nell'ambito di un procedimento disciplinare.

Sul suddetto sito sono altresì disponibili le informazioni sui presupposti per effettuare una Segnalazione tramite canale interno nonché informazioni su canali, procedure e presupposti per effettuare le Segnalazioni esterne e le Divulgazioni pubbliche.

Attraverso la Piattaforma il Segnalante può effettuare una segnalazione scritta, mediante la compilazione guidata di un Modulo di segnalazione, ovvero mediante una registrazione vocale della durata massima di 10 minuti. In entrambe le modalità è possibile allegare documenti a sostegno della Segnalazione e chiedere un incontro riservato con il Gestore interno delle segnalazioni. In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato. Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono).

Al termine dell'inserimento, il Segnalante deve annotare il Codice Identificativo Univoco e la password (ticket alfanumerico che identifica in modo univoco la Segnalazione), automaticamente generato dalla Piattaforma e che non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

Tali credenziali consentiranno al Segnalante di monitorare lo stato di lavorazione della sua Segnalazione ed eventualmente interloquire con il Gestore delle segnalazioni.

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente Procedura. In particolare, non saranno prese in considerazione le Segnalazioni effettuate senza l'utilizzo della Piattaforma messa a disposizione dalla Società.

Il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della Segnalazione effettuata ed alle eventuali relative azioni intraprese.

Si specifica che qualora siano poste in essere misure ritorsive, oltre all'applicazione del sistema disciplinare, la Società potrà anche comunicare l'adozione di queste agli enti ispettivi competenti (Ispettorato Lavoro, ANAC, Autorità giudiziaria, etc.).

11.1 Acquisizione di una Segnalazione

Chiunque riceve una Segnalazione (e quindi anche l'Organismo di Vigilanza), in qualsiasi forma (orale o scritta), rientrando nel campo di applicazione della presente Procedura, a lui non destinata o erroneamente inviata, deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Gestore delle Segnalazioni, attraverso il canale di segnalazione interno e nelle modalità di cui al precedente paragrafo, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (ove noto). È, altresì, tenuto a trasmettere l'originale della Segnalazione, inclusa eventuale documentazione di supporto, nonché l'evidenza della comunicazione al Segnalante dell'avvenuto inoltro della Segnalazione.

Il destinatario della Segnalazione errata non può trattenere copia dell'originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

Lo stesso è comunque tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza, costituiscono una violazione della presente Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

12. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

12.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità con cui sono state effettuate per il tramite del canale interno, sono registrate nella Piattaforma, che costituisce il *database* riepilogativo dei dati essenziali delle Segnalazioni e della loro gestione (tracciata tramite *workflow*) ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

La consultazione delle informazioni presenti sulla Piattaforma è limitata al solo Gestore delle segnalazioni ed ai membri dell'Organismo di Vigilanza, eventualmente abilitati con specifici profili funzionali di accesso al sistema, tracciati attraverso *log* e solo ed esclusivamente nei casi previsti dalla presente Procedura.

12.2 Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione (Triage)

Una volta ricevuta la Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni valuta se la Segnalazione rientra nel campo di applicazione della presente Procedura. In particolare, la valutazione circa l'ammissibilità di una Segnalazione viene effettuata dal Gestore sulla base dei seguenti requisiti essenziali:

- a) il Segnalante rientra tra i Destinatari del Whistleblowing, così come indicati nel paragrafo 5 della presente Procedura;
- b) la condotta segnalata rappresenta una violazione così come specificata nel paragrafo 7 della presente Procedura.

Qualora il requisito di cui alla lettera a) non dovesse sussistere, la Segnalazione verrà presa in considerazione dal Gestore, ma non saranno garantite le tutele di cui al D.Lgs. 24/23 ed in particolare la tutela alla riservatezza del Segnalante.

Qualora il requisito di cui alla lettera b) non dovesse sussistere, il Gestore procede all'eliminazione dal sistema della Segnalazione ricevuta.

Nel caso di Segnalazione vietata, il Gestore valuta la possibilità di effettuare una comunicazione all'Autorità giudiziaria.

Se entrambi i requisiti sono soddisfatti, il Gestore analizza e classifica la Segnalazione al fine di valutarne la gravità, comprendere l'ambito inerente alla segnalazione (es. violazioni del Modello 231, antitrust, etc.) e valutare l'eventuale coinvolgimento di referenti interni e/o esterni necessari alla risoluzione della Segnalazione (es. Organismo di Vigilanza, Responsabile HR, etc.).

Il Gestore della Segnalazione in via preliminare valuta altresì, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria, dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate.

La segnalazione potrà altresì essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

12.3 Valutazione della fondatezza della Segnalazione e attività di investigazione (Investigation)

Dichiarata l'ammissibilità della Segnalazione, il Gestore avvia un'attività di verifica e di analisi al fine di valutarne la fondatezza.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, con l'adozione delle necessarie cautele.

L'attività di investigazione del Gestore non è di effettivo accertamento dei fatti, ma si sostanzia nel compimento di una prima imparziale valutazione della sussistenza di quanto segnalato. Per lo svolgimento dell'attività istruttoria, il Gestore può chiedere ulteriori informazioni al Segnalante, anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, ivi compresi atti e documenti.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario – al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa – oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (ad esempio il facilitatore o ulteriori persone menzionate nella segnalazione).

Non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

12.4 Condivisione delle risultanze (Reporting)

Al termine dell'attività istruttoria, il Gestore dichiara la chiusura della Segnalazione evidenziando l'eventuale inosservanza di norme/procedure, nonché le eventuali azioni intraprese.

Se la **Segnalazione risulta non fondata**, il Gestore procede con l'archiviazione (cfr. paragrafo 11.6), motivando adeguatamente la propria scelta al Segnalante. Qualora il Gestore ritenga che vi siano i presupposti di una Segnalazione effettuata in mala fede, trasmette la Segnalazione chiusa al Consiglio di Amministrazione affinché valuti con le altre strutture aziendali competenti se la Segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante.

Allo stesso modo il Gestore provvede, trasmettendo adeguata relazione al Consiglio di Amministrazione ove accerti che la segnalazione, rivelatasi infondata in seguito agli opportuni accertamenti, appaia essere stata trasmessa in ragione di una condotta del segnalante viziata da dolo o colpa grave, affinché venga valutata l'opportunità di intraprendere nei confronti del Segnalante, ai sensi del comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001, uno o più provvedimenti disciplinari tra quelli già previsti dal sistema disciplinare aziendale, fermo restando quanto previsto dal paragrafo 13.1.

Se la **Segnalazione risulta fondata**, il Gestore trasmette una relazione di risultanze istruttorie agli organi preposti interni o autorità esterne in relazione ai profili di illiceità riscontrati, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al Segnalante, affinché quest'ultimi individuino i provvedimenti più opportuni da intraprendere in conseguenza dell'accaduto, ivi inclusi – sussistendone i presupposti – i provvedimenti disciplinari nei confronti degli autori degli illeciti e/o delle irregolarità, già previsti da CCNL e/o nel sistema sanzionatorio di cui al Modello 231 adottato dalla Società.

Con riferimento alle Segnalazioni “relative a fatti rilevanti” e/o con analisi complesse, il Gestore redige una nota istruttoria, in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente *management* che viene informato sugli esiti delle analisi.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono:

- possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, il Gestore può disporre di comunicare le risultanze al Consiglio di Amministrazione, per le valutazioni di competenza;
- ipotesi di inosservanza di quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Codice Etico, di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, il Gestore dispone di comunicare gli esiti all'Organismo di Vigilanza e alla Funzione aziendale competente, per le valutazioni di competenza, che, successivamente, provvede a dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle determinazioni assunte.

Resta implicito che in capo ai preposti interni cui è riservato il compito di verificare l'effettività della Segnalazione vige lo stesso obbligo di riservatezza esistente per il Gestore.

Non spetta al Gestore delle Segnalazioni accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società e oggetto di Segnalazione. Gli esiti degli approfondimenti e le eventuali azioni intraprese sono comunicati dal Gestore senza ritardo al Segnalante.

12.4.1 Segnalazione fondata attinente al Codice Etico e/o al Modello 231 della Società

In caso di Segnalazione fondata attinente al Codice Etico e/o al Modello 231 di E.T.S. S.p.A. il Gestore procede a trasmettere la relazione di risultanze istruttorie all'OdV, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al Segnalante.

In tal caso anche in capo all'OdV vige il medesimo obbligo di riservatezza esistente per il Gestore.

12.4.2 Segnalazione fondata attinente al sistema di gestione ISO 37001:2016

In caso di Segnalazione fondata attinente al sistema di gestione per la prevenzione alla corruzione (ISO 37001:2016) di E.T.S. S.p.A. il Gestore procede a trasmettere la relazione di risultanze istruttorie alla FCPC, ed in copia all'OdV assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al Segnalante.

In tal caso anche in capo alla FCPC vige il medesimo obbligo di riservatezza esistente per il Gestore.

12.4.3 Segnalazione fondata attinente ai sistemi di gestione UNI PDR 125:2022 e UNI ISO 30415:2021

In caso di Segnalazione fondata attinente ai sistemi di gestione conformi UNI PDR 125:2022 e ISO 30415:2021 di E.T.S. S.p.A., il Gestore procede a trasmettere la relazione di risultanze istruttorie al Responsabile sistema di gestione Parità di Genere e D&I ed in copia all'OdV, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al Segnalante.

In tal caso anche in capo al Responsabile sistema di gestione Parità di Genere e D&I vige il medesimo obbligo di riservatezza esistente per il Gestore.

12.4.4 Segnalazione fondata riguardante i Vertici aziendali o gli organi preposti alla vigilanza.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi:

- uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale di E.T.S. S.p.A.: il preposto interno deputato a valutare la Segnalazione è l'Organismo di Vigilanza che informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società qualora non sia coinvolto e la FCPC;
- il Presidente dell'OdV: il preposto interno deputato a valutare la Segnalazione è il componente dell'Organismo di Vigilanza della Società anagraficamente più anziano;
- l'Organismo di Vigilanza: l'istruttoria sarà gestita dal Presidente del Collegio Sindacale della Società;
- il Gestore delle Segnalazioni e/o il Gestore delle segnalazioni supplente: il preposto interno deputato a valutare la Segnalazione è l'Organismo di Vigilanza che informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e FCPC.

Nelle predette ipotesi gli esiti degli approfondimenti istruttori sono oggetto di una nota di chiusura della Segnalazione a firma di colui che ha trattato la Segnalazione ricevuta.

12.4.5 Condivisione delle risultanze con l'Organismo di Vigilanza della Società

Il Gestore, in ogni caso, a prescindere dall'attinenza o meno della Segnalazione al Codice Etico e/o al Modello 231 della Società, fornisce annualmente all'Organismo di Vigilanza, alla FCPC e al Responsabile sistema di gestione Parità di Genere e D&I un *report* di sintesi di tutte le Segnalazioni pervenute nel periodo e di dettaglio di quelle rientranti nel perimetro della Procedura, con l'evidenza dello stato di avanzamento e degli esiti delle istruttorie concluse.

Anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, FCPC e Responsabile sistema di gestione Parità di Genere e D&I, il Gestore può disporre la comunicazione del dettaglio degli approfondimenti svolti ovvero la trasmissione delle note istruttorie di chiusura delle Segnalazioni.

12.4.6 Tipologie di riscontro al Segnalante

Con riferimento al "riscontro" che il Gestore deve fornire al Segnalante entro il termine di 3 mesi, esso può consistere nella comunicazione:

- dell'archiviazione della Segnalazione;
- dell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente delle relative risultanze;
- dei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata;
- del rinvio ad un'Autorità competente per ulteriori indagini.

Si precisa che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di 3 mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'attività istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al Segnalante.

12.5 Azioni correttive e monitoraggio (*Follow up*)

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità delle Funzioni aziendali interessate ed ai Responsabili delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione al Gestore che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.

Con periodicità semestrale, viene svolto un controllo di completezza, a cura del Gestore, al fine di accertare che tutte le Segnalazioni pervenute siano state trattate, debitamente inoltrate ai destinatari di competenza e fatte oggetto di reportistica secondo quanto previsto dalla presente Procedura.

12.6 Archiviazione

La decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata attraverso la Piattaforma e deve contenere i motivi dell'archiviazione. Il Gestore provvederà a darne comunicazione al Segnalante, sempre per il tramite della Piattaforma.

La Segnalazione è archiviata se:

- non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;

- è stata effettuata in malafede;
- l'attività istruttoria ne ha provato la infondatezza.

Nel caso di archiviazione della Segnalazione perché effettuata in malafede, si rimanda a quanto previsto nei paragrafi precedenti.

12.7 Tempistiche del processo di gestione della Segnalazione

Invio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione	Entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione
Riscontro alla Segnalazione	Entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento. In mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione.
Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto	Entro e non oltre 7 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto.
Fissazione del giorno dell'incontro diretto	Entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto. Nei casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto.

12.8 Conservazione

La Segnalazione e la relativa documentazione sono conservate a cura del Gestore delle Segnalazioni sulla Piattaforma, il quale è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della Segnalazione, al fine di garantire la completa tracciabilità delle stesse e delle attività svolte per dar loro diligente e doveroso seguito.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Trascorsi i termini sopra indicati la Segnalazione, e la relativa documentazione, sarà cancellata o anonimizzata.

Le credenziali di accesso alla Piattaforma sono conosciute solo dal Gestore delle Segnalazioni, dal Gestore delle Segnalazioni supplente ovvero dai soggetti espressamente autorizzati da quest'ultimo.

Eventuali documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo dal Gestore delle Segnalazioni, dal Gestore delle Segnalazioni supplente ovvero dai soggetti espressamente autorizzati da quest'ultimo.

Le Segnalazioni orali sono documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Le Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto sono documentate, previo consenso del segnalante, mediante registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Nei casi in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) verrà redatto un verbale dell'incontro che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale verrà consegnata al segnalante stesso.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

13. TUTELE DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni contenute dalla presente Procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 24/2023, si applicano:

- quando il segnalante ha proceduto ritenendo, con ragionevole convinzione, che la segnalazione fosse veritiera e rientrante nell'ambito oggettivo previsto dal D.Lgs. 24/2023;
- quando la segnalazione o divulgazione è stata effettuata nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 24/2023;
- quando il segnalante è inizialmente anonimo e viene successivamente individuato.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore, ovverosia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo (ad esempio il collega del segnalante che lo assiste nel processo di segnalazione);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente al momento della segnalazione;
- agli enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante o di chi effettua la divulgazione pubblica;
- agli enti presso i quali il Segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica, lavora.

13.1 Riservatezza

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Fatti salvi gli obblighi di legge, 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 dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell'art. 2-*quaterdecies* del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento penale instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta, al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il personale di E.T.S. S.p.A. eventualmente coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC, nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società, in linea con le previsioni di cui al sistema disciplinare di cui al Modello Organizzativo 231.

13.2 Divieto di ritorsioni e misure di protezione

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi e/o discriminatori, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/Divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- 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 demerito 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 alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o 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.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC nei modi e tramite i canali previsti da tale Autorità.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, si rinvia alla specifica disciplina contenuta al paragrafo 2.6 del Modello Organizzativo 231 ("Sistema Sanzionatorio") per eventuali conseguenze sul piano disciplinare di competenza della Società.

14. PERDITA DELLE TUTELE E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

14.1 Perdita delle tutele

Al momento della segnalazione, il Segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni oggetto della sua denuncia siano vere.

Le tutele previste dal D.Lgs. 24/23, infatti, non si applicano quando sia accertata la responsabilità penale o civile del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, commessi con dolo o colpa grave.

In caso di perdita delle tutele, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari, è prevista altresì una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 Euro da parte di ANAC.

14.2 Responsabilità del Segnalante dipendente o dirigente

Le tutele indicate nel precedente paragrafo non devono essere in alcun modo intese come una forma di impunità del Segnalante: la Società scoraggia l'utilizzo delle segnalazioni a fini diversi da quelli descritti nella presente Procedura.

La presente Procedura lascia dunque impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante dipendente nell'ipotesi di segnalazione effettuata in malafede o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire (*ex art. 2043 del Codice civile*) eventuali danni causati dalle citate condotte illecite. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo potrebbero essere previste le seguenti sanzioni in capo al Segnalante in caso di negligenza:

- il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Nello specifico, nel caso in cui al termine del procedimento di accertamento della segnalazione emergano elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni in malafede o con colpa grave, il Gestore informa tempestivamente le funzioni aziendali competenti affinché possano adottare gli adeguati provvedimenti, nonché l'Organismo di Vigilanza della Società.

L'Organismo di Vigilanza, FCPC e Responsabile sistema di gestione Parità di Genere e D&I monitorano l'applicazione e l'attuazione di tali provvedimenti.

Contestualmente il Segnalato viene messo a conoscenza della presenza di tali violazioni affinché, ove occorra, egli sia in condizione di esercitare il suo diritto di difesa ed eventualmente agire nelle sedi opportune nei confronti del Segnalante.

14.3 Responsabilità del Segnalante terzo rispetto alla Società

Le sanzioni penali e civili conseguenza degli illeciti e degli abusi di cui al precedente paragrafo si applicano anche a Segnalanti terzi rispetto alla Società.

Inoltre, qualsiasi illecito od abuso della presente Procedura commesso da parte delle controparti terze con le quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), viene sanzionato secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. Le sanzioni possono comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

15. SISTEMA DISCIPLINARE.

La presente Procedura costituisce una parte integrante del Modello 231 di E.T.S. S.p.A.

L'inosservanza dei principi e delle regole ivi contenuti rappresenta pertanto una violazione di detto Modello 231 e comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato ai sensi dello stesso.

16. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. L'esercizio dei medesimi diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Policy apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy. La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento".

17. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING.

La presente procedura verrà adottata dal CdA con propria delibera, previo invio di una informativa via PEC alle rappresentanze sindacali presenti all'interno della Società o, se non presenti, alle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

La Società riesamina su base periodica ed eventualmente aggiorna la presente Procedura, al fine di garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

	PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24	08/04/2025
		Rev. [02]

18. INFORMAZIONE E FORMAZIONE.

La presente Procedura è diffusa tramite caricamento sulla intranet aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali ed ogni altro strumento ritenuto dalla Società più opportuno (es. invio di comunicazioni specifiche, etc.).

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione annuale in merito alla presente Procedura, al fine di assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali ed agli strumenti messi a disposizione dalla Società per effettuare Segnalazioni, nonché dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.