

POLICY WHISTLEBLOWING

1. SCOPO	2
2. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO	2
3. ESCLUSIONI	3
4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO	4
5. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	5
6. SEGNALAZIONE INTERNA.....	6
7. AZIONI DISCIPLINARI	9
8. DATI PERSONALI E INFORMAZIONI RISERVATE	10
9. SEGNALAZIONE ESTERNA	10
10. DEFINIZIONI	11

Versione	DATA	Revisionato da:
V1	04.03.2025	Ufficio Legale interno

1. SCOPO

Il Gruppo Arsenalia riconosce l'importanza dei valori etici e dei principi aziendali. Il rispetto delle normative vigenti e l'impegno per l'onestà e l'integrità sono elementi essenziali del comportamento aziendale. L'adozione di una procedura di segnalazione (whistleblowing) rappresenta uno strumento fondamentale per garantire trasparenza e responsabilità. I principi cardine di questa policy sono i seguenti:

Il Gruppo ARSENALIA si impegna a preservare la confidenzialità dell'identità del segnalante e ad assicurare che nessuna azione punitiva o discriminatoria, sia essa diretta o indiretta, sia intrapresa nei confronti della persona che, in buona fede, ha presentato la segnalazione.

La presente Policy contribuisce a creare una cultura aziendale responsabile e affidabile, il che può portare vantaggi all'organizzazione e ai suoi stakeholder nel lungo periodo.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Questa procedura è valida per tutte le aziende del Gruppo ARSENALIA.

Oggetto delle segnalazioni:

Le segnalazioni devono riguardare Comportamenti Inaccettabili, ossia qualsiasi azione o omissione, verificatasi durante l'attività lavorativa o con un impatto su di essa, che possa causare danni o pregiudizi al Gruppo e/o ai suoi Dipendenti. Tali comportamenti includono:

a) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231;
b) illeciti rientranti nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali, richiamati dall'Allegato 1 del Decreto Whistleblowing, 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;
- 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, protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

c) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, come indicato nel Decreto Whistleblowing. A titolo esemplificativo e non esaustivo, ciò include frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale che danneggi gli interessi finanziari dell'UE (ad esempio, ai sensi dell'art. 325 del TFUE);

d) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, incluse violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché violazioni delle normative fiscali che mirano a ottenere un vantaggio fiscale contrario agli scopi delle disposizioni vigenti (ad esempio, art. 26, paragrafo 2, del TFUE);

e) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni indicate nei settori elencati alle lettere b), c) e d).

3. ESCLUSIONI

Ai sensi del Decreto Whistleblowing e della presente Procedura Whistleblowing, non rientrano tra le segnalazioni rilevanti e non beneficiano delle tutele previste le segnalazioni che riguardano:

- Questioni di natura personale, come rivendicazioni, contestazioni o richieste legate al proprio rapporto individuale di lavoro, ai rapporti con i colleghi o alle relazioni con i superiori gerarchici, se attinenti esclusivamente alla gestione del rapporto di lavoro;
- Violazioni in materia di sicurezza nazionale, comprese quelle relative ad appalti per difesa e sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- Violazioni disciplinate obbligatoriamente da atti dell'Unione Europea o nazionali, come previsto dall'art. 1, co. 2 lett. b) del Decreto Whistleblowing (ad esempio, in materia di

servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e trasporti ambientali);

- Segnalazioni basate su notizie palesemente infondate;
- Informazioni già note al pubblico;
- Informazioni fondate unicamente su indiscrezioni e voci di corridoio prive di supporto documentale o riscontri concreti.

Inoltre, non sono considerate rilevanti e non sono soggette alle tutele del Decreto Whistleblowing le segnalazioni che:

- Presentino toni ingiuriosi, offese personali o giudizi morali finalizzati a danneggiare l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone segnalate, prive di elementi di fatto che giustifichino accertamenti;
- Siano mosse con intento diffamatorio o calunnioso;
- Abbiano natura discriminatoria, facendo riferimento a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del segnalato;
- Risultino generiche o irrilevanti al punto da non consentire la comprensione dei fatti o il loro accertamento.

La Società si riserva il diritto di adottare provvedimenti disciplinari o legali a tutela delle persone e degli enti oggetto di segnalazioni appartenenti alle categorie sopra elencate.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Le disposizioni della Procedura Whistleblowing, incluse le tutele previste dalla presente Policy, si applicano alle seguenti categorie di soggetti che segnalano violazioni apprese nel contesto lavorativo:

1. Dipendenti della Società;
2. Lavoratori autonomi;
3. Lavoratori o collaboratori che svolgono attività presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
4. Liberi professionisti e consulenti;

5. Volontari e tirocinanti;
6. Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche nei seguenti casi:

- Se 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;
- Durante il periodo di prova;
- Dopo la cessazione del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La Società si riserva il diritto di adottare provvedimenti disciplinari o legali a tutela delle persone e degli enti oggetto di segnalazioni appartenenti alle categorie sopra elencate.

5. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Il Segnalante non deve subire alcuna discriminazione o ritorsione a causa della Segnalazione effettuata.

Atteggiamenti discriminatori contro il Segnalante possono essere segnalati dal Segnalante all'Ufficio HR.

È garantita la protezione dell'identità del Segnalante e la riservatezza delle informazioni nei limiti di legge.

Il Segnalante potrà decidere se effettuare la segnalazione in modo anonimo o meno.

In ogni caso, l'identità del Soggetto Segnalato sarà mantenuta riservata in tutte le fasi della procedura di verifica della Segnalazione.

Nei seguenti casi, potrebbe essere necessario divulgare l'identità del Segnalante, quando:

- la divulgazione è richiesta dalle normative locali (ad esempio, se è necessario coinvolgere la polizia o le autorità, o se la persona segnalata ha il diritto di ricevere notifiche); oppure
- la divulgazione è necessaria per prevenire o ridurre minacce alla salute o alla sicurezza delle persone o dell'ambiente.

La divulgazione (anche indiretta) dell'identità del Segnalante, al di fuori delle ipotesi riportate sopra, è da considerarsi una violazione di questa procedura e soggetta a sanzione disciplinare. Le misure di protezione atte a garantire la sicurezza del Segnalante, si applicano non solo a quest'ultimo ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il Segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

1. **facilitatore**, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione;
2. **persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
3. **colleghi di lavoro del segnalante** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

6. SEGNALAZIONE INTERNA

Il Report è gestito dal "Comitato per la Segnalazione", un organo interno a ciascuna Company del Gruppo, composto dal Responsabile della Segnalazione della Company di riferimento, dal personale appartenente all'ufficio HR e dall'ufficio Legale.

Se il Report riguarda uno dei membri del Comitato per la Segnalazione, il Report sarà gestito dagli altri membri del Comitato per la Segnalazione che non ne sono direttamente interessati.

Canale del Report

I Report possono essere effettuati, secondo le procedure descritte di seguito, tramite la piattaforma predisposta per ciascuna Company del Gruppo, disponibile online sui singoli siti delle società del Gruppo Arsenalia.

Qualora ne ricorrano le condizioni il segnalante potrà avvalersi, altresì, dei canali di segnalazione esterna.

Piattaforma di segnalazione GlobaLeaks

Per trasmettere il Report sarà necessario compilare i campi obbligatori richiesti dalla piattaforma di segnalazione. Il Segnalante potrà anche allegare documenti di supporto al Report che rimarranno archiviati nel file del Report pertinente. Una volta inviata la segnalazione il tool genererà un token che il Segnalante dovrà utilizzare, per accedere alla piattaforma e verificare lo stato della sua segnalazione.

Gestione delle segnalazioni

Il Comitato per le segnalazioni interne dovrà:

- A. Trasmettere un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione. Tale avviso verrà pubblicato nella piattaforma e il Segnalante potrà visualizzarlo, utilizzando il codice di identificazione unico (token) attribuito dalla Piattaforma stessa al Segnalante;
- B. valutare preliminarmente la segnalazione (verifica dei dati e delle informazioni sufficientemente dettagliati e utili per una prima valutazione che escluda l'ovvia infondatezza della segnalazione) e, se la segnalazione non è sufficientemente dettagliata, richiedere al Segnalante ulteriori informazioni mediante un messaggio specifico indirizzato al Segnalante pubblicato nella piattaforma, che il Segnalante potrà visualizzare accedendo alla piattaforma stessa.
- C. archiviare la segnalazione se l'analisi di cui al punto a) rivela l'assenza di elementi sufficienti, l'infondatezza della segnalazione o che essa è stata fatta in malafede. L'archiviazione sarà corredata da motivazioni;
- D. se invece si valuta l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, il Comitato per le segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi e avvia così la fase relativa alle attività di indagine.

Nell'ambito delle indagini il Comitato per le segnalazioni potrà avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica. Ove necessario, potrà anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito.

Nell'eseguire queste analisi, il Comitato per le segnalazioni interne, dunque, potrà:

- avvalersi di altre funzioni aziendali o contattare consulenti esterni;
- concludere l'indagine se durante le attività viene accertata l'infondatezza della segnalazione e procedere all'archiviazione della segnalazione;
- individuare eventuali iniziative da adottare per proteggere il Gruppo (ad esempio, sospensione, annullamento del fornitore, azioni legali, ecc.);
- chiedere all'ufficio HR di avviare procedimenti disciplinari nei confronti del Segnalante in caso di segnalazione in malafede o con intento diffamatorio.

Tutte le attività descritte sopra, nonché la documentazione acquisita relativa alle segnalazioni, vengono registrate e conservate sulla Piattaforma per il periodo di tempo consentito dalla legge, dove vengono riassunte tutte le informazioni relative alla segnalazione stessa, all'indagine condotta e alle relazioni prodotte.

Al termine dell'istruttoria, che dovrà avvenire entro tre mesi dalla comunicazione della segnalazione, il Comitato per le segnalazioni fornirà un riscontro al Segnalante.

Il Riscontro potrà consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze dell'attività investigativa. Il Comitato di gestione darà, altresì, atto degli eventuali provvedimenti adottati per affrontare la questione

sollevata o potrà comunicare l'invio della segnalazione ad un'autorità competente per ulteriori indagini. Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre 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.

Segnalazione orale

La segnalazione in forma orale può essere effettuata, su richiesta della Persona Segnalante mediante un incontro diretto con il soggetto incaricato dalla Società di gestire le segnalazioni interne; per richiedere un incontro, che sarà fissato entro un termine ragionevole dal ricevimento della richiesta, la Persona Segnalante dovrà scrivere una e-mail all'indirizzo whistleblowing.alpenite@arsenalia.onmicrosoft.com, riportando nell'oggetto la seguente dicitura: "Whistleblowing – Richiesta incontro diretto – Comunicazione riservata". In tal caso, previo consenso della Persona Segnalante, la segnalazione sarà documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale (in quest'ultimo caso la Persona Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione).

7. AZIONI DISCIPLINARI

La singola società del Gruppo Arsenalia valuterà qualsiasi misura disciplinare per condotte illegali attribuibili ai dipendenti della stessa.

Le misure disciplinari saranno adottate contro i Dipendenti che abbiano presentato Segnalazioni infondate con dolo o grave negligenza.

Sono previste sanzioni anche per coloro che violano le misure di protezione della Parte Segnalante.

La società del Gruppo ha la facoltà di promuovere procedimenti giudiziari, ove ne sussistano le ragioni.

8. DATI PERSONALI E INFORMAZIONI RISERVATE

Le informazioni e qualsiasi altro dato personale acquisito vengono elaborati, anche nel contesto della Piattaforma, in conformità al Regolamento UE 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR). In particolare, il Gruppo garantisce che il trattamento dei dati personali avvenga nel rispetto dei diritti fondamentali e delle libertà, nonché della dignità degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza e alla sicurezza dei dati.

Protezione e Conservazione della Documentazione

La documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale e viene conservata in modo sicuro e in conformità con le normative vigenti all'interno del Gruppo in materia di classificazione e trattamento delle informazioni e nel rispetto delle leggi e regolamenti locali. Questa documentazione è archiviata sulla Piattaforma ed è accessibile solo ai membri del Comitato per le Segnalazioni interne.

I documenti saranno conservati non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura o per il tempo necessario in conformità con la legge in caso di procedimenti legali.

9. SEGNALAZIONE ESTERNA

Procedura per la segnalazione all'ANAC

L'articolo 7 del Decreto attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione, che sia idoneo ad assicurare, analogamente a quanto previsto per il canale interno, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione. Tuttavia, per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC, devono sussistere alcune condizioni, ai sensi dell'art. 6 del Decreto.

In particolare, il segnalante può ricorrere alla procedura esterna **soltanto** se ricorre una delle seguenti condizioni, ovvero:

- i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- ii) la segnalazione non ha avuto seguito;
- iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La procedura della divulgazione pubblica

La normativa introduce anche la possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione.

Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un “pericolo imminente e palese per il pubblico interesse”, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione. Dovrebbe in altri termini trattarsi di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

10. DEFINIZIONI

Destinatari: La dirigenza superiore e i membri degli Organi Societari, tutti i dipendenti, collaboratori (inclusi stagisti o temporanei), consulenti esterni, fornitori, clienti, appaltatori e altri collaboratori, nonché i soggetti che agiscono per conto e/o a nome delle aziende del Gruppo ARSENALIA sulla base di un incarico o di altre relazioni contrattuali.

Canale di Segnalazione interna: Piattaforma online messa a disposizione per effettuare la Segnalazione.

Il Tool è disponibile ai siti delle singole società del Gruppo Arsenalia per la Segnalazione e la conservazione della stessa e della documentazione correlata, nonché per la conservazione e il tracciamento delle attività gestionali svolte, ai link di seguito indicati:

<https://whistleblowing.alpenite.com/>;

<https://whistleblowing.actabase.com/>;

<https://whistleblowing.aboustrust.com/>;

<https://whistleblowing.amplize.com/>;

<https://whistleblowing.ccelera.com/>;

<https://whistleblowing.oblics.it/>;

<https://whistleblowing.altitudo.com/>;

<https://whistleblowing.arsenalia.com/>

Segnalazioni: L'insieme di informazioni su un Comportamento Inaccettabile fornito dal Segnalante attraverso i canali di segnalazione resi disponibili.

Segnalante: Persona che segnala Comportamenti Inaccettabili o condotte illegali o non conformi che si verificano all'interno del Gruppo ARSENALIA.

In particolare, con persona segnalante si intende:

Soggetto Segnalato: Individuo indicato nella Segnalazione come responsabile di Comportamenti Inaccettabili.