

**Reg. n. 40**

**Regolamento per la segnalazione  
degli illeciti e delle irregolarità  
(Whistleblowing)**

## Sommario

1. Scopo .....	4
2. Definizioni.....	4
3. Riferimenti.....	8
3.1. Riferimenti interni .....	8
3.2. Riferimenti esterni.....	8
4. Principi generali.....	8
5. Ambito di applicazione.....	9
6. Ruoli e responsabilità .....	9
6.1. Gestore.....	9
6.2. OdV.....	9
6.3. Consiglio di Sorveglianza .....	10
6.4. Consiglio di Gestione .....	10
7. I canali di segnalazione.....	10
7.1. Segnalazione tramite piattaforma.....	10
7.2. Segnalazione tramite appuntamento.....	10
7.3. Segnalazione tramite messaggio vocale.....	10
8. Modalità operative .....	11
8.1. Premessa .....	11
8.2. Invio della Segnalazione .....	11
8.3. Ricezione e gestione della Segnalazione .....	11
8.4. Tracciabilità e archiviazione .....	14
8.5. Particolari casi di conflitti di interesse.....	14
9. Diritto di presentare segnalazioni all'esterno .....	14
10. <i>Reporting</i> .....	15
11. Divieto di ritorsioni o discriminazioni.....	15
11.1. Disposizioni anti ritorsione .....	15
11.2. Protezione del Segnalante.....	15
11.3. Protezione dei terzi collegati al Segnalante .....	16
11.4 Diritti di riservatezza del Segnalato .....	16
12. <i>Privacy</i> .....	16
12.1. Trattamento dei dati personali .....	16
12.2. Proporzionalità e accuratezza dei dati raccolti ed elaborati.....	16

12.3. Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del Segnalante e del Segnalato .....	17
13. Formazione.....	17
14. Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti .....	17
15. Diffusione e data di entrata in vigore.....	18

## 1. Scopo

ETRA S.p.A. (di seguito anche “la Società”) intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance*. Pertanto, la Società riconosce l’importanza di avere una Procedura che disciplini la gestione delle Segnalazioni di comportamenti illegittimi da parte dei Destinatari. La presente Procedura definisce pertanto adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l’analisi e il trattamento delle Segnalazioni di comportamenti illegittimi all’interno della Società.

I recenti interventi del legislatore europeo e italiano hanno disciplinato i sistemi di Segnalazione degli illeciti, già noti a livello internazionale, e definiti come sistemi di *whistleblowing* (il termine deriva dalla frase “*to blow the whistle*” letteralmente “*soffiare nel fischiello*”).

In recepimento di tale normativa, la presente Procedura intende regolare gli aspetti di natura organizzativa e procedurale dei sistemi interni di Segnalazione delle violazioni (c.d. *whistleblowing*), che la Società devono adottare per consentire al proprio personale di segnalare gli atti o fatti che possono costituire una violazione della normativa applicabile alla Società medesima.

La Procedura si ispira a due principi portanti dell’istituto del *whistleblowing*:

- a) la tutela del soggetto che segnala violazioni dall’interno dell’ambiente di lavoro, nei confronti di condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione;
- b) la garanzia della 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.

La Procedura è parte integrante del Codice Etico e del Modello organizzativo di gestione e controllo (di seguito Modello 231) e risponde agli adempimenti previsti dal Decreto *Whistleblowing*, dalla Direttiva *Whistleblowing* e dal D.Lgs. n. 231/2001.

## 2. Definizioni

<b>1</b>	<b>Canali di Segnalazione</b>	S’intendono i canali messi a disposizione dalla Società per inoltrare in modo adeguato e tempestivo le Segnalazioni. In linea con quanto previsto dall’art. 4 del Decreto <i>Whistleblowing</i> (per la cui definizione v. <i>infra</i> ), tali canali garantiscono, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del Segnalante.
<b>2</b>	<b>Codice Etico</b>	È un documento con cui la Società enuncia l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio scopo istituzionale adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. Il Codice Etico si propone di fissare “ <i>standards</i> ” etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

<b>3</b>	<b>Codice di Comportamento</b>	E' un documento con cui la Società definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti di ETRA S.p.A. sono tenuti ad osservare
<b>4</b>	<b>Codice Privacy</b>	D.Lgs. n. 196/2003 <i>“Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”</i> , come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018.
<b>5</b>	<b>Destinatari</b>	S'intendono tali: (i) gli azionisti; (ii) i componenti del Consiglio di Gestione; (iii) i componenti del Consiglio di Sorveglianza; (iv) i dirigenti; (v) i lavoratori subordinati; (vi) i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione con la Società; (vii) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; (viii) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società; (viii) volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.
<b>6</b>	<b>D. Lgs. n. 231/01</b>	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, relativo alla <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”</i> e successive modifiche e integrazioni.
<b>7</b>	<b>Decreto Whistleblowing</b>	E' stato pubblicato in G.U. il D.Lgs. n. 24/2003 in <i>“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”</i> .
<b>8</b>	<b>Direttiva Whistleblowing</b>	La Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
<b>9</b>	<b>Divulgazione Pubblica</b>	Consiste nel 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 di cui all'art. 15 del Decreto <i>Whistleblowing</i> .
<b>10</b>	<b>Facilitatore</b>	Si tratta di una 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.
11	<b>GDPR</b>	Il Regolamento (UE) n. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.
12	<b>Gestore</b>	È il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ossia il soggetto identificato dalla Società per la ricezione e la gestione delle Segnalazioni.
13	<b>Gestore Alternativo</b>	È l'Organismo di Vigilanza, ossia il soggetto identificato dalla Società per la gestione delle Segnalazioni in presenza di conflitto d'interesse da parte del Gestore.
14	<b>MOGEC</b>	Il modello ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società.
15	<b>OdV</b>	L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 nominato dalla Società.
16	<b>Procedura</b>	S'intende il presente documento " <i>sulle segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing)</i> ".
17	<b>Report Trimestrale Segnalazioni</b>	Contiene principalmente i fascicoli di Segnalazioni aperti nel trimestre di riferimento e i fascicoli di Segnalazioni proposti per l'archiviazione relativi alla Società.
18	<b>Segnalante</b>	S'intende il soggetto che effettua la Segnalazione.
19	<b>Segnalato</b>	S'intende la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione o Segnalazione Esterna ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
20	<b>Segnalazione</b>	Collettivamente tutte le segnalazioni di seguito riportate.
21	<b>Segnalazione Anonima</b>	Quando le generalità del Segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. Tali segnalazioni sono trattate come le Segnalazioni ordinarie.
22	<b>Segnalazione Esterna</b>	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del Decreto <i>Whistleblowing</i> .
23	<b>Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto <i>Whistleblowing</i></b>	Ai sensi degli artt. 2 e 3 del Decreto <i>Whistleblowing</i> per i soggetti del settore pubblico, quali la Società, le violazioni oggetto di Segnalazione si riferiscono <u>a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente</u> e che consistono in: (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli adottati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001; (ii) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri (iii), (iv), (v), (vi); (iii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione

		degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati
--	--	---

		<p>nell'allegato al Decreto <i>Whistleblowing</i> ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva <i>Whistleblowing</i>, seppur non indicati nell'allegato al Decreto <i>Whistleblowing</i>, 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; (iv) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; (v) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; (vi) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri (iii), (iv) e (v).</p>
24	<p><b>Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto <i>Whistleblowing</i></b></p>	<p>Ai sensi dell'art. 1 del Decreto <i>Whistleblowing</i> le disposizioni in esso contenute non si applicano: (i) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante; (ii) alle segnalazioni di violazioni già disciplinate dagli atti nazionali o dell'Unione Europea indicati nel Decreto <i>Whistleblowing</i> ovvero nella Direttiva; (iii) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.</p>
25	<p><b>Segnalazioni ordinarie</b></p>	<p>Sono le violazioni oggetto di segnalazioni che si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni, non rientranti nell'ambito di applicazione di cui al Decreto <i>Whistleblowing</i>, che tuttavia siano relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) un reato o un illecito, una violazione o un tentativo di nascondere una violazione di un impegno internazionale regolarmente ratificato o approvato dall'Italia;</li> <li>b) una violazione di un atto unilaterale di</li> </ul>

		un'organizzazione internazionale adottato sulla base di un impegno internazionale regolarmente ratificato; c) una violazione di una legge o di un regolamento; d) una minaccia o un danno all'interesse generale, oppure e) l'esistenza di comportamenti o situazioni contrari alle regole, ai principi o ai valori trasmessi dalle <i>policy</i> e dalle procedure aziendali nonché dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento.
26	Società	ETRA S.p.A. con sede legale a Bassano del Grappa (VI) in via Largo Parolini, n. 82/B.

### 3. Riferimenti

---

Vengono di seguito indicati i principali riferimenti della presente Procedura a disposizioni normative interne ed esterne alla Società.

#### 3.1. Riferimenti interni

- a) Codice Etico
- b) Codice di Comportamento
- c) Modello organizzativo di gestione e controllo D. Lgs. 231/01
- d) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

#### 3.2. Riferimenti esterni

- a) Codice *Privacy*
- b) Decreto *Whistleblowing*
- c) Direttiva *Whistleblowing*
- d) D.Lgs. n. 165/2001
- e) D.Lgs. n. 231/2001
- f) D.Lgs. n. 196/2003
- g) GDPR
- h) L. n. 190/2012
- i) Schema di Linee Guida adottate da Anac in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, pubblicate in data 1° giugno 2023

### 4. Principi generali

---

La presente Procedura si basa sui seguenti pilastri: (i) la protezione del segnalato dalle Segnalazioni effettuate in malafede; (ii) la protezione del Segnalante; (iii) la tutela della riservatezza della Segnalazione.

I soggetti Destinatari della presente Procedura operano in conformità con le normative di legge e i regolamenti vigenti, nonché nel rispetto del sistema normativo e organizzativo interno alla Società e sono tenute a rispettare i principi di seguito riportati:

- a) **Conoscenza e consapevolezza** – La presente Procedura rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.
- b) **Protezione del segnalato dalle segnalazioni in “malafede”** – Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto Segnalante di dichiarare se abbia un interesse privato collegato alla Segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle Segnalazioni in “malafede”, censurando simili condotte e informando che le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti. Nell’ambito delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* i Soggetti segnalati godono delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*.
- c) **Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio** – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

## 5. Ambito di applicazione

---

La Procedura si applica sia per la gestione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* sia per la gestione delle Segnalazioni ordinarie.

## 6. Ruoli e responsabilità

---

### 6.1. Gestore

Il Gestore si occupa della gestione delle Segnalazioni ai sensi del paragrafo 8.

Il Gestore è affiancato dall’assistente RPCT e dalle altre strutture aziendali a seconda dell’oggetto della segnalazione, in particolare LEG e PRC.

Il Gestore elabora e invia le relazioni periodiche di cui al paragrafo 9.

### 6.2. OdV

L’OdV viene costantemente informato in merito alla gestione delle Segnalazioni sulla base delle previsioni di cui al paragrafo 8.

L’OdV è destinatario del Report Trimestrale Segnalazioni e delle relazioni periodiche (almeno su base annuale) di cui al paragrafo 9.

L’OdV si occupa della gestione delle Segnalazioni ai sensi del paragrafo 8 in presenza di conflitti di interesse da parte del Gestore.

L’OdV, una volta ricevuta la relazione scritta conclusiva della Segnalazione, può decidere di svolgere ulteriori approfondimenti e valutazioni indipendenti anche mediante l’utilizzo del proprio *budget*.

### **6.3. Consiglio di Sorveglianza**

Il Consiglio di Sorveglianza è destinatario del Report Trimestrale Segnalazioni e delle relazioni periodiche (almeno su base annuale) di cui al paragrafo 10.

Il Consiglio di Sorveglianza può chiedere ulteriori chiarimenti al Gestore in caso di relazioni relative a bilanci d'esercizio, scritture contabili, controlli interni e revisioni contabili.

### **6.4. Consiglio di Gestione**

Il Consiglio di Gestione è destinatario del Report Trimestrale Segnalazioni e delle relazioni periodiche (almeno su base annuale) di cui al paragrafo 10.

## **7. I canali di segnalazione**

---

La Società ha predisposto un sistema per la raccolta delle Segnalazioni nell'ambito di questa Procedura, che prevede tre opzioni per i Segnalanti.

Si segnala che, chiunque riceva una segnalazione fuori da questi canali e non sia autorizzato a riceverla deve inoltrarla immediatamente al Gestore.

### **7.1. Segnalazione tramite piattaforma**

La Società offre la possibilità di effettuare una segnalazione tramite la Piattaforma Whistleblowing, accessibile via internet all'indirizzo <https://whistleblowing.etraspa.it/#/>.

La piattaforma Whistleblowing è disponibile 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno, ed è gestita da un fornitore di servizi indipendente non affiliato alla Società. La piattaforma Whistleblowing è tenuta a garantire la riservatezza e la sicurezza dei dati personali; questo fornitore di servizi è vincolato da obblighi di riservatezza e utilizzerà i dati personali solo nel contesto della segnalazione e in conformità alle norme applicabili dell'Unione Europea.

### **7.2. Segnalazione tramite appuntamento**

I Segnalanti possono effettuare oralmente la Segnalazione direttamente al Gestore.

In tal caso, il Gestore organizzerà un incontro, di persona o in videoconferenza, con il Segnalante entro sette giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta.

Tale incontro, previo consenso del Segnalante, è documentato a cura del Gestore mediante verbale. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

### **7.3 Segnalazione tramite messaggio vocale**

I segnalanti possono inviare un messaggio vocale tramite WhatsApp al numero messo a disposizione sul sito internet aziendale ([www.etraspa.it](http://www.etraspa.it)).

Il numero disponibile per i soli messaggi vocali è attivo 24 ore su 24, tutti i giorni, ed è affidato al Gestore delle segnalazioni.

La Segnalazione, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione

integrale. In caso di trascrizione, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

## 8. Modalità operative

---

### 8.1. Premessa

Le attività del processo di gestione delle Segnalazioni sono descritte nei paragrafi che seguono.

### 8.2. Invio della Segnalazione

La Società, al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni, predispone i possibili canali di comunicazione, le cui modalità sono descritte al paragrafo 7, tra cui la piattaforma Whistleblowing; modalità quest'ultima considerata preferenziale e idonea a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Quando inviano una Segnalazione, i Segnalanti sono invitati a fornire il maggior numero possibile di informazioni dettagliate e, preferibilmente, la stessa dovrebbe contenere:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- l'indicazione di qualsiasi interesse collegato alla segnalazione di cui sia portatore, per conto proprio o di terzi, il segnalante;

ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Ciò consente lo svolgimento di un'indagine maggiormente efficiente sulla Segnalazione.

In particolare, saranno raccolte ed elaborate solo le seguenti categorie di dati:

- a) identità, funzioni e contatti del Segnalante;
- b) identità, funzioni e contatti delle persone citate;
- c) identità, funzioni e contatti delle persone coinvolte nella raccolta o nel trattamento della Segnalazione;
- d) fatti segnalati; questa categoria consiste in una descrizione dei fatti a cui si fa riferimento nella Segnalazione con l'ora, la data e il luogo, così come altre informazioni e documenti ritenuti rilevanti decise dal Segnalante;

### 8.3. Ricezione e gestione della Segnalazione

L'accertamento della Segnalazione si baserà solo sui dati forniti in modo oggettivo, direttamente connessi alla Segnalazione in esame e strettamente necessari all'accertamento dei presunti fatti. La descrizione dei fatti segnalati deve poter dimostrare la loro presunta origine.

Il processo di gestione della Segnalazione è articolato come segue:

- a) **Fase 1 – Avvio dell'Indagine:** il processo di gestione della Segnalazione viene avviato nel momento in cui il Gestore viene a conoscenza della Segnalazione attraverso i canali

informativi sopramenzionati. Appena ricevuta la Segnalazione, e comunque entro sette giorni dalla data di ricezione, il Gestore:

- i. valuta l'eventuale presenza di conflitti d'interesse che possano minare l'indipendenza e l'imparzialità nella gestione della Segnalazione. Alcuni esempi di conflitto di interesse possono essere:
  - (A) il Gestore sia gerarchicamente o funzionalmente superiore o subordinato al Segnalante o al Segnalato, oppure sia il referente interno in caso di fornitori e consulenti;
  - (B) il Gestore sia il presunto responsabile della violazione;
  - (C) il Gestore abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
  - (D) il Gestore sia testimone dei fatti oggetto della Segnalazione.
- ii. rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione;
- iii. informa l'OdV dell'avvenuta ricezione della Segnalazione;
- iv. laddove possibile (anche nelle successive fasi), individua il Segnalante e i soggetti indicati nel paragrafo 11.3.

Nel caso la segnalazione sia relativa a condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e/o violazioni del modello 231 adottato dalla Società, il Gestore informa immediatamente l'OdV (organo competente per materia) collaborando con lo stesso in tutte le fasi di gestione della segnalazione.

In presenza di una situazione di conflitto d'interesse il Gestore viene esonerato dalla gestione della Segnalazione e informa il Gestore Alternativo che svolgerà il ruolo di Gestore.

b) **Fase 2 – Valutazione Preliminare:** il Gestore, a seguito della Fase 1, effettua una prima valutazione relativa alla pertinenza della Segnalazione ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, all'esito della quale può decidere di:

- i. archiviare:
  - (A) in caso di Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*; se rilevante per altre tematiche riguardanti l'attività della Società, informa le competenti funzioni aziendali;
  - (B) per manifesta infondatezza, per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
  - (C) se viene accertato il contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero se la documentazione a supporto non sia appropriata o inconferente.

In tal caso, il Gestore è comunque tenuto a notificare il Segnalante della propria decisione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (si veda paragrafo 8.3 a) ii.) o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della Segnalazione;

- ii. procedere alla Valutazione nel merito in presenza di una Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*;
- iii. chiedere al Segnalante ulteriori informazioni/integrazioni specialmente se quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato. Dall'esito delle ulteriori

informazioni/integrazioni il Gestore valuta se sussistano le condizioni di cui ai seguenti punti ii. o iii.

In ogni caso, il Gestore deve informare l'OdV dell'esito della Valutazione Preliminare.

- c) **Fase 3 – Valutazione nel merito:** il Gestore, a seguito della Fase 2, una volta valutata la pertinenza della Segnalazione rispetto al Decreto *Whistleblowing*:
- i. procede con l'attività di indagine e di analisi del merito, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali e/o tramite l'ausilio di consulenti nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza (secondo le previsioni dell'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*), nonché con ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del Segnalante e/o eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati;
  - ii. formalizza entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (si veda paragrafo 8.3 a) ii.) o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della Segnalazione gli esiti degli accertamenti svolti in un apposito documento. Tale documento deve indicare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti elementi;
    - (A) i dati della Segnalazione, già riportanti la Valutazione Preliminare;
    - (B) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse ed eventuali soggetti terzi coinvolti (interni e/o esterni alla Società) coinvolti nell'espletamento delle stesse;
    - (C) la valutazione di sintesi con specifica indicazione della condotta illecita accertata o non accertata e delle relative valutazioni;
  - iii. fornisce il riscontro al Segnalante;
  - iv. informa l'OdV della conclusione della Valutazione nel merito.

- d) **Fase 4 – Conclusione dell'indagine:** terminata l'attività della Fase 3, il Gestore deve comunicarne l'esito, tramite una relazione scritta, dettagliando l'attività svolta al Consiglio di Gestione, al Consiglio di Sorveglianza e all'OdV.

In tale fase il Gestore segnala la propria decisione di archiviare l'indagine (in caso di esito negativo dell'indagine) ovvero suggerisce l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari e/o azioni nei confronti di soggetti terzi all'organizzazione aziendale (in caso di esito positivo dell'indagine).

Entro la conclusione dell'indagine, non appena i fatti siano stati accertati, si procederà se del caso, alla denuncia alle autorità giudiziarie.

Per quanto concerne il Segnalato, invece, la comunicazione circa l'avvio e l'esito dell'indagine avviene solo nel caso in cui emerga la necessità di adottare specifici provvedimenti nei suoi confronti e in ogni caso, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL di riferimento, oppure per necessità istruttorie.

L'OdV, una volta ricevuta la relazione scritta, può decidere di svolgere ulteriori approfondimenti e valutazioni indipendenti anche mediante l'utilizzo del proprio *budget*.

- e) **Fase 5 – Monitoraggio e azioni successive:** se dalla Fase 4 dovessero emergere azioni correttive sul sistema di controllo interno è responsabilità del Responsabile di Area oggetto di verifica – in coordinamento con il Gestore – redigere un piano delle azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate.

Il Gestore e, per quanto di sua competenza, l'OdV, monitorano il relativo stato di attuazione delle azioni correttive attraverso "follow-up".

#### **8.4. Tracciabilità e archiviazione**

Il Gestore tiene traccia di tutte le Segnalazioni ricevute, con indicazione, a titolo meramente indicativo ma non esaustivo dei seguenti elementi:

- a) tipologia di Segnalazione ricevuta (quali irregolarità amministrative, frodi, corruzioni etc.);
- b) Segnalato e Segnalante;
- c) data di ricezione e di valutazione della Segnalazione;
- d) valutazione preliminare effettuata e relativa motivazione.

La documentazione relativa alle Segnalazioni, predisposta e/o pervenuta durante il processo di gestione delle stesse, è strettamente confidenziale. Tale documentazione è archiviata e conservata nel rispetto delle norme vigenti da parte del Gestore e, ove coinvolto, dell'OdV.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto *Whistleblowing* e del principio di cui agli artt. 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del Codice *Privacy*, fatti salvi tempi di conservazione più lunghi determinati da richieste/ordini delle Autorità o dalla difesa dei diritti della Società in giudizio.

#### **8.5. Particolari casi di conflitti di interesse**

Qualora la Segnalazione dovesse ricadere nelle ipotesi di cui al paragrafo 8.3 a) i. ed anche il Gestore Alternativo dovesse trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, le attività di valutazione sono svolte dal Consiglio di Sorveglianza, seguendo le prescrizioni indicate nella presente Procedura.

### **9. Diritto di presentare segnalazioni all'esterno**

---

Il Destinatario può effettuare segnalazioni esterne (ossia, direttamente ad ANAC) quando (art. 6 del Decreto *Whistleblowing*):

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o se attivo non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 D.Lgs. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna ad ANAC può essere effettuata utilizzando l'applicazione appositamente creata dall'Autorità stessa e reperibile sul sito [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

Il Destinatario può effettuare una Divulgazione Pubblica quando (art. 15 del Decreto *Whistleblowing*):

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni di cui al punto precedente non è stato dato riscontro ;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

## **10. Reporting**

---

Il Gestore predisponde il Report Trimestrale Segnalazioni e lo trasmette:

- a) al Consiglio di Gestione;
- b) al Consiglio di Sorveglianza;
- c) all'OdV.

Il Gestore redige relazioni periodiche (almeno su base annuale e in ogni caso prima della presentazione della relazione annuale dell'OdV, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001) contenente, tra l'altro, l'informativa in merito alla sintesi delle attività di gestione delle Segnalazioni, con indicazione degli esiti delle relative istruttorie e dello stato di avanzamento delle azioni correttive individuate e dell'attività informativa e formativa.

## **11. Divieto di ritorsioni o discriminazioni**

---

### **11.1. Disposizioni anti ritorsione**

I Destinatari che in buona fede effettuano una Segnalazione non potranno subire alcuna ritorsione.

### **11.2. Protezione del Segnalante**

Al fine di incoraggiare la segnalazione di illeciti di cui si venga a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, la Società garantisce la *privacy* necessaria al Segnalante al fine di preservarlo da eventuali ritorsioni interne o atti discriminatori.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e che tutti i soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione siano tenuti a tutelarne la riservatezza, ad esclusione dei casi di seguito indicati:

- a) qualora sia configurabile una responsabilità del Segnalante a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale;
- b) il Segnalante incorra in responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile;
- c) nelle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

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

È vietata qualsivoglia azione ritorsiva o comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante in ragione della Segnalazione.

Le suddette tutele valgono esclusivamente per coloro che effettuano la Segnalazione in buona fede.

### **11.3. Protezione dei terzi collegati al Segnalante**

Le misure di protezione di cui al precedente paragrafo si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- a) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### **11.4 Diritti di riservatezza del Segnalato**

In ottemperanza alle disposizioni di vigilanza, la Società adotta le medesime modalità di tutela previste a garanzia della *privacy* del Segnalante 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 (ad esempio, le richieste dell'Autorità giudiziaria, etc.).

## **12. Privacy**

---

### **12.1. Trattamento dei dati personali**

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dalla presente Procedura e dal D.Lgs. n. 24/2023, deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice *Privacy*.

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 trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni ai Segnalanti e alle persone coinvolte, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati nel rispetto della normativa posta a tutela della protezione dei dati personali. L'informativa completa è consultabile sul sito della società [www.etraspa.it](http://www.etraspa.it).

Il Gestore è nominato quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati personali ex art. 29 del GDPR e 2-*quaterdecies* del Codice *Privacy*.

La Società 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 e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

### **12.2. Proporzionalità e accuratezza dei dati raccolti ed elaborati**

I dati personali raccolti ai fini della Procedura per la Segnalazione di illeciti e irregolarità devono essere adeguati, pertinenti e non eccedere le finalità per cui vengono raccolti o successivamente trattati, e devono essere conservati per un periodo di tempo ragionevole. I dati personali trattati nell'ambito della Procedura per la Segnalazione di illeciti e irregolarità devono essere limitati ai dati strettamente e oggettivamente necessari per verificare le affermazioni contenute nella denuncia. Le

relazioni sugli incidenti vengono conservate separatamente dagli altri dati personali. I dati personali devono essere conservati in conformità alle leggi vigenti.

### **12.3. Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del Segnalante e del Segnalato**

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle Segnalazioni sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del Segnalato e del Segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali. Nel caso in cui, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa relativa, il Gestore può eventualmente decidere di oscurare parte dei dati con l'obiettivo di mantenere la massima riservatezza.

Nell'ambito delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* i Segnalanti e i Segnalati godono delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*. Fermo restando ciò, la comunicazione di tali informazioni ai fini dell'istruzione e trattazione delle Segnalazioni è consentita:

- a) al Gestore;
- b) a Soggetti in posizione apicale nelle aree di attività interessate dalla Segnalazione, nei casi in cui la loro conoscenza sia indispensabile per la comprensione dei fatti segnalati e/o per la conduzione delle relative attività di istruzione e/o trattazione;
- c) nei confronti del Consiglio di Sorveglianza e dell'OdV, per le Segnalazioni di rispettiva competenza.

L'identità del Segnalante e i fatti riportati vengono trattati con la massima riservatezza in ogni fase della Procedura.

Potrebbe essere necessario rivelare l'identità del Segnalante a chi di dovere nell'ambito di ulteriori indagini o procedimenti giudiziari, successivamente avviati in seguito all'inchiesta aperta mediante la Procedura per la Segnalazione di illeciti e irregolarità.

## **13. Formazione**

---

I Destinatari devono rispettare la presente Procedura e, nel caso dei dipendenti aziendali, partecipare alle sessioni di formazione, da considerarsi obbligatoria, in merito al D.Lgs. n. 24/2023, al Codice Etico e al Modello 231, nonché in merito alle modalità operative adottate dalla Società per l'invio, la ricezione e gestione delle segnalazioni.

Il Gestore deve essere specificamente formato per la gestione delle Segnalazioni anche attraverso il continuo aggiornamento basato sia sulle novità normative e giurisprudenziali sia sulle *best practice*.

## **14. Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti**

---

La Società provvede a sanzionare ogni comportamento illecito in linea con le previsioni del D.Lgs. n. 24/2023, ascrivibile al personale della Società, che emerga a seguito di attività di verifica di Segnalazioni, condotte ai sensi del presente strumento normativo, al fine di impedire eventuali condotte che violino la legge e/o la presente Procedura da parte del medesimo personale della Società.

I provvedimenti disciplinari, come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, sono proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e possono giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro

In particolare, la Società adotta le sanzioni:

- a) nei confronti di chiunque quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*;
- b) nei confronti del Gestore quando accerta che non sono stati istituiti canali di Segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del Decreto *Whistleblowing*, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- c) nei confronti del Segnalante quando, nel caso di cui all'art. 16, comma 3, salvo quanto previsto dall'art. 20 del Decreto *Whistleblowing*, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## 15. Diffusione e data di entrata in vigore

La presente Procedura ha la massima diffusione possibile.

A tal fine, ferme restando le forme di diffusione e recepimento del documento e successive modifiche o integrazioni, lo stesso è inviato a:

- a) ogni membro del Consiglio di Gestione, del Consiglio di Sorveglianza e dell'OdV;
- b) ogni dipendente e dirigente della Società mediante invio via mail.

La presente Procedura è pubblicata sul sito internet della Società.

I soggetti suindicati assicurano, per quanto di competenza, l'aggiornamento della consegna o dell'invio della presente Procedura in occasione di avvicendamenti di personale e/o di variazione degli assetti societari partecipativi.

L'Area Funzione Risorse Umane della Società assicura, per quanto di competenza, la consegna della presente Procedura ai Destinatari all'atto dell'assunzione per certificarne la presa visione.

1	18/07/2023	Adeguamento al "Decreto Whistleblowing" D.Lgs. 24/2023 Approvato con CdG del 18/07/2023	Florence Deray	Domenico Lenzi
			<i>Firmato</i>	<i>Firmato</i> DG
			RPCT	Flavio Frasson <i>Firmato</i> PRE

Rev.	Data	Descrizione modifiche	Redazione	Approvazione
------	------	-----------------------	-----------	--------------