

WHISTLEBLOWING POLICY

DI COVEME S.P.A.

(ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023)

*Modello di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ai sensi
del D.Lgs. 231 dell'8 giugno 2001 e ss.mm.ii.*

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/COVEME>

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salva preventiva autorizzazione scritta di Coveme s.p.a. Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web www.coveme.com e sulla bacheca aziendale dei dipendenti.

INDICE

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | INQUADRAMENTO NORMATIVO | 1 |
| 2 | DEFINIZIONI | 6 |
| 3 | PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL PRESENTE PROTOCOLLO O POLICY | 13 |
| 4 | PERSONE CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE INTERNA E TUTELA | 15 |
| 4.1 | PERSONE CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE | 15 |
| 4.2 | LA TUTELA DELLE PERSONE SEGNALANTI DI CUI AL SUPERIORE PUNTO 4.1 | 16 |
| 4.3 | ESCLUSIONI | 16 |
| 5 | LA SEGNALAZIONE INTERNA..... | 18 |
| 5.1 | IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE..... | 18 |
| 5.2 | L’OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE | 18 |
| 5.3 | CANALI E DESTINATARIO/GESTORE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA (ARTT. 4 -5 D.LGS. 24/2023; ART. 6 COMMA 2 BIS D. LGS. 231/01) | 23 |
| 5.4 | CONFLITTO DI INTERESSE E ASSENZA DEL DESTINATARIO/GESTORE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA | 26 |
| 6 | GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA (ARTT. 5-12-13-14 D.LGS. 24/2023) | 26 |
| 6.1 | ESAME PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE | 27 |
| 6.2 | ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE | 28 |
| 6.3 | SINTESI ESITI SEGNALAZIONE INTERNA..... | 29 |
| 7 | MISURE DI PROTEZIONE E SOSTEGNO DEL WHISTLEBLOWER | 31 |
| 7.1 | OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL’IDENTITÀ DEL SEGNALANTE (ART. 3, COMMI 3-4, E ART. 12 D.LGS. 24/2023). | 31 |
| 7.2 | MISURE DI PROTEZIONE IN FAVORE DI COLUI CHE EFFETTUA LA SEGNALAZIONE, LA DENUNCIA, LA DIVULGAZIONE PUBBLICA (ARTT. 3 - 16 - 17 - 19 D.LGS. 24/2023) E DI TERZI (ART. 3, COMMA 5, D.LGS. 24/2023)..... | 33 |
| 7.3 | MISURE DI SOSTEGNO IN FAVORE DI COLUI CHE EFFETTUA LA SEGNALAZIONE, LA DENUNCIA, LA DIVULGAZIONE PUBBLICA (ART. 18 D.LGS. 24/2023) | 35 |
| 8 | RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE | 36 |
| 9 | PROCEDURA DI TRASMISSIONE, RICEZIONE, GESTIONE E CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE (ARTT. 4 – 5 – 14 D.LGS. 24/2023) | 36 |
| 10 | ATTIVITÀ DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA | 39 |
| 11 | GARANZIE IN ORDINE ALLA CONFORMITÀ A LEGGE DEL TRATTAMENTO DEI DATI – PRIVACY (ART. 12 - 13 - 14 D.LGS. 24/2023) | 40 |
| 12 | SEGNALAZIONE ESTERNA (ART. 6 - 7 - 8 -10 D.LGS. 24/2023)..... | 42 |
| 13 | DIVULGAZIONE PUBBLICA (ART. 15 D.LGS. 24/2023) | 43 |
| 14 | DENUNCIA | 44 |
| 15 | RINUNCE E TRANSAZIONI (ART. 22 D.LGS. 24/2023)..... | 44 |
| 16 | ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE | 44 |
| 17 | ULTERIORI INFORMAZIONI | 45 |

1 Inquadramento normativo

La disciplina relativa al Whistleblowing è stata introdotta in Italia con la Legge n. 190/2012 ed era riferita originariamente al settore pubblico: nel 2017, con la Direttiva n. 2004/39/CE approvata in Italia con il D.Lgs. 03.08.2017 n. 179, essa è stata estesa al settore privato, diventando uno dei principali strumenti di compliance aziendale, tanto da determinare modifiche al D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Il binomio tra *compliance* 231 e *whistleblowing* è stato, peraltro, in parte superato dal D.Lgs. n. 24/2023 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (c.d. "Decreto Whistleblowing "). Il D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 disciplina, in maniera organica ed anche in riferimento alla normativa in materia di trattamento dei dati personali (Regolamento UE 2016/679, D.Lgs. n. 196/2003 e D.Lgs. n. 51/2018, e s.m.i.), la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e la divulgazione pubblica di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, e la tutela dei segnalatori che ne siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato¹.

Il D.Lgs. n. 24/2023 assicura e disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1 del D.Lgs. n. 24/2023), e non le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate². Atteso il "considerando n. 43" della Direttiva UE 1937/2019, non sono

¹ Oltre al settore del pubblico impiego, dove le disposizioni si applicano alla globalità degli enti pubblici, per i soggetti del settore privato la disciplina dettata dal D.Lgs n. 24/2023 si applica: (i) ai soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) ai soggetti che, pur non avendo impiegato nell'ultimo anno una media di almeno 50 lavoratori, si occupino di mercati finanziari e prevenzione di riciclaggio e del finanziamento di terrorismo; (iii) a coloro che adottano modelli di gestione e di organizzazione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (a prescindere dal numero di lavoratori impiegato).

² **Art. 1. Ambito di applicazione oggettivo.**

1. *Il presente decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.*

2. *Le disposizioni del presente decreto non si applicano:*

a) *alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;*

b) *alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;*

ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di pubblico dominio, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Attraverso la segnalazione, la “*persona segnalante*” (per la definizione normativa vedasi infra al paragrafo 2.) contribuisce all’emersione di fenomeni di degenerazione e malfunzionamento del sistema interno alla singola gestione societaria e, inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione del rischio di commissione di reati e di situazioni comunque pregiudizievoli per l’integrità dell’Ente e, conseguentemente, anche per l’interesse pubblico collettivo: proprio in tale prospettiva l’art. 18 del D.Lgs n. 24/2023 prevede il riconoscimento giuridico delle misure di sostegno ai segnalanti, fornite dagli Enti del Terzo Settore iscritti nell’elenco istituito dall’Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) e pubblicato sul proprio sito istituzionale (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9>: vedasi anche infra al paragrafo 7.3)³.

Le tutele previste (in particolare vedasi gli artt. 3, comma 5, - 16 – 17 - 19 – 20 del D.Lgs. n. 24/2023) si applicano a coloro (art. 3 D.Lgs. cit.) che segnalano internamente, ovvero segnalano all’ANAC, ovvero denunciano all’Autorità giudiziaria o contabile, ovvero divulgano pubblicamente, “*informazioni sulle violazioni*” (così come definite dall’art. 2 comma 1 lett. a) e b) del D.Lgs. n. 24/2023) di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito del proprio “*contesto lavorativo*” (così come definito dall’art. 2 comma 1 lett. i) del D.Lgs. n. 24/2023)⁴ - in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi

c) alle segnalazioni di 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.

3. *Resta ferma l’applicazione delle disposizioni nazionali o dell’Unione europea in materia di:*

a) *informazioni classificate;*

b) *segreto professionale forense e medico;*

c) *segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.*

4. *Resta altresì ferma l’applicazione delle disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all’ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza. Resta altresì ferma l’applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all’articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.*

³ **Art. 18 Misure di sostegno 1.** *È istituito presso l’ANAC l’elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L’elenco, pubblicato dall’ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all’articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.*

2. *Le misure di sostegno fornite dagli enti di cui al comma 1 consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell’Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.*

3. *L’autorità giudiziaria ovvero l’autorità amministrativa cui la persona segnalante si è rivolta al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni può richiedere all’ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate. Nei procedimenti dinanzi all’autorità giudiziaria, si osservano le forme di cui agli articoli 210 e seguenti del codice di procedura civile, nonché di cui all’articolo 63, comma 2, del codice del processo amministrativo di cui all’allegato 1 al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.*

⁴ *“Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 e 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile”:* secondo le Linee Guida ANAC di cui alla Delibera n. 311 del 12.07.2023, emanata ai sensi dell’art. 10 del D.Lgs 24/2023, l’espressione “*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*” si riferisce quindi a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o del denunciante (ad esempio colleghi, ex colleghi collaboratori: si tratta dei rapporti di cui all’art. 3 commi 3 e 4 del D.Lgs 24/2023).

professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti, anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza - nonché ai c.d. “*facilitatori*”, colleghi di lavoro⁵, parenti o affetti stabili⁶ di chi ha segnalato.

Oggetto delle segnalazioni sono sia le violazioni già perpetrate che quelle non ancora commesse ma che, molto verosimilmente, potrebbero esserlo, quanto ancora atti, comportamenti od omissioni che il whistleblower abbia fondato motivo di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni.

La segnalazione può avvenire: **(i)** tramite gli strumenti messi a disposizione dall’Ente o dalla azienda privata presso cui è svolta la prestazione lavorativa; **(ii)** tramite una piattaforma esterna creata dall’ANAC (vedasi infra al paragrafo 2.) (art. 7 del D.Lgs. n. 24/2023).

Rientrando nell’ambito del trattamento di dati personali come definiti dal Regolamento (UE) 2016/679, i soggetti individuati dall’Ente a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni, devono essere opportunamente qualificati: le persone che operano sotto la diretta autorità del Titolare devono ricevere specifiche istruzioni ed essere formalmente autorizzate a trattare tali dati, ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) e dell’art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i., mentre i soggetti esterni debbono essere necessariamente qualificati come “*Responsabili del Trattamento*” ai sensi degli artt. 4.1.8 e 28 del Regolamento (UE) 2016/679 come da indicazione dell’ANAC⁷.

I soggetti del “*settore pubblico*” e i soggetti del “*settore privato*” cui si applica il D.Lgs. n. 24/2023 - “*sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*” - sono tenuti ad attivare i propri canali di segnalazione (segnalazione interna: artt. 4-5 del D.Lgs. n. 24/2023) e gli strumenti dovranno garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione del canale di segnalazione può essere affidata a una persona o a un ufficio interno dedicato ovvero ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ma i soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del Responsabile

⁵ Si tratta dei soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il *segnalante*.

⁶ Per “*stabile legale affettivo*” secondo l’ANAC si intende non solo il rapporto di convivenza in senso stretto con il segnalante, bensì anche il rapporto di natura affettiva caratterizzata da una certa stabilità (ex art. 1 comma 36 della Legge n. 76/2016 e s.m.i.).

⁷ Nelle “*Linee guida 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*” approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 l’ANAC dopo una consultazione con il Garante, precisa: “*Inoltre, il decreto prevede che nell’ambito dei canali interni di segnalazione, i soggetti del settore pubblico e privato possono affidare la ricezione e la trattazione delle segnalazioni anche ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato. Tale soggetto, ai sensi della normativa in materia della tutela dei dati personali, assume la qualifica di responsabile del trattamento e, come anticipato, deve presentare garanzie sufficienti, in particolare in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza*”.

della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza devono affidare a quest'ultimo la gestione del canale di segnalazione interna.

Oltre che attivare i canali interni, la persona segnalante può, altresì, effettuare una segnalazione esterna (ai sensi degli artt. 6-7-8 del D.Lgs. n. 24/2023) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni: **(i)** non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero, anche se obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal Decreto; **(ii)** la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; **(iii)** 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; **(iv)** la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. L'ANAC ha attivato un canale di segnalazione esterna (reperibile al link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) che garantisce, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione – ed ha emanato le Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne (approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023 ex, art. 10 D.Lgs. 24/2023⁸ e ss.mm.ii.): è previsto, inoltre, che l'ANAC pubblichi informazioni in materia sul proprio sito istituzionale (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Le segnalazioni interne ed esterne possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità telematiche (per le segnalazioni esterne, si ripete, è prevista un'apposita piattaforma informatica tenuta dall'ANAC), oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione/discriminazione in funzione dell'attività⁹ ed il D.Lgs. n. 24/2023, all'art. 17, elenca espressamente anche alcuni comportamenti da considerare ritorsivi.

⁸ <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

⁹ La CEDU, con sentenza del 27.08.2024 (Hrachya Harutyunyan c. Armenia – ric. 15028/16) ha chiarito che la tutela dei *whistleblowers* da eventuali ritorsioni si estende anche al periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Va evidenziato che a seguito del D.Lgs. n. 24/2023 (che, con gli artt. 23 e 24, ha apportato modifiche all'articolo 6 del D.Lgs. n. 231/2001, sostituendo il comma 2-bis ed abrogando i commi 2-ter e 2-quater dell'articolo stesso)¹⁰:

(i) l'implementazione di un sistema di segnalazione non rappresenta più solo un elemento di etica aziendale, ma costituisce un vero e proprio obbligo giuridico che, se non adempiuto, può essere sanzionato (in merito si veda il "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24" di cui alla Delibera n. 301 del 12.07.2023 del Consiglio dell'ANAC)¹¹ e l'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023¹²;

(ii) il sistema di gestione del Whistleblowing rappresenta una parte del più ampio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, di cui l'Organismo di Vigilanza è tenuto a monitorare il funzionamento;

(iii) nel settore privato, tra le altre opzioni, l'Organismo di Vigilanza può essere individuato come destinatario autonomo e indipendente delle segnalazioni (si ritiene coerente questa funzione con i compiti ad esso spettanti, nonché con gli obblighi di informazione nei suoi confronti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001). Se, invece, l'Organismo di Vigilanza non viene individuato come destinatario esclusivo (ovvero non può esserlo alla luce del disposto dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 24/2023: quindi nell'ambito dei "soggetti del settore pubblico") è comunque necessario coinvolgere il medesimo in via concorrente ovvero successiva, per evitare il rischio che il flusso di informazioni generato dal meccanismo di Whistleblowing sfugga del tutto al suo monitoraggio.

Fatte salve le previsioni del Codice Etico adottato dall'Ente va rilevato che, se la formulazione del D.Lgs. n. 231/2001 non prevede l'obbligatorietà (in capo ai soggetti di cui all'art. 5, comma 1 lett. a) e b), del D.Lgs. n.

¹⁰ **Art. 6 D.Lgs 231/01 – comma 2-bis.** "I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

¹¹ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p10>

¹² **Art. 21 Sanzioni:** "Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie: a) da 10.000 a 50.000 euro 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'articolo 12; b) da 10.000 a 50.000 euro 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 articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. 2. I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.

231/2001) della segnalazione delle condotte illecite, ovvero delle violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, certo è che:

(a) un onere di segnalazione di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, nonché delle condotte illecite rilevanti a sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ivi previsto (ove adottato dall'Ente) può essere derivato, in via interpretativa, con riferimento ai soggetti (apicali o soggetti all'altrui direzione e controllo), che si trovino in rapporto di dipendenza rispetto all'imprenditore, tramite il richiamo degli obblighi di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro come sanciti dagli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile;

(b) il D.Lgs. n. 24/2023 ha rafforzato e uniformato le misure di tutela e di protezione (al capo III: articoli da 16 a 22), stabilendo altresì l'obbligo di creare canali di segnalazione interni per i "soggetti del settore pubblico" ed i "soggetti del settore privato" nelle accezioni - rispettivamente - di cui alle lettere **p)** e **q)** del comma 1 dell'art. 2 del D.Lgs. cit. (si vedano l'art. 4 e, per il coordinamento normativo e la disciplina transitoria, gli artt. 23-24);

(c) il D.Lgs. n. 24/2023 ha stabilito le sanzioni di cui all'art. 21 comma 1;

(d) il D.Lgs. n. 24/2023 (all'art. 21 comma 2) ha stabilito l'obbligo di prevedere, nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001, "sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1" (vedasi anche l'art. 6, comma 2 lett. d), del D.Lgs. n. 231/2001).

Ciò premesso, si evidenzia che la disciplina cui fa riferimento il presente documento - che rappresenta casistiche a titolo esemplificativo e non esaustivo - è reperibile come segue: (i) normativa, al link: <https://www.normattiva.it/>; (ii) provvedimenti delle Autorità (in particolare: Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), al link: <https://www.anticorruzione.it/>; Agenzia per l'Italia Digitale (AGID), al link: <https://www.agid.gov.it/>; Garante per la Protezione dei Dati Personali (GPDP), al link: <https://www.garanteprivacy.it/>); (iii) disposizioni interne di riferimento (fra cui: il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società, e menzionati allegati, lo Statuto, i Regolamenti e le Procedure interne, tutti presso la sede aziendale ed in parte al link www.coveme.com).

2 Definizioni

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato (anche ex art. 2 del D.Lgs. n. 24/2023):

- **"ANAC"**: istituita con la Legge n. 190/2012 è l'autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa.

- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre Coveme s.p.a. al rischio di sanzioni ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 in funzione della commissione di un Reato.
- **“Attività Sensibili”**: attività di Coveme s.p.a., individuate nel *Modello*, nel cui ambito sussiste il rischio, anche solo potenziale, di commissione dei Reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Industria e Chimica per i lavoratori dipendenti di Coveme s.p.a. e sue successive modifiche, integrazioni e rinnovi.
- **“Codice Etico”**: il documento approvato dal vertice di Coveme s.p.a. quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi etici e di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Coveme s.p.a. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.
- **“Custode dell’identità del segnalante”**: il Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a., come qui definito.
- **“Data Protection Officer” o “DPO”**: la figura prevista dall’art. 37 del Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR), designato dal Titolare (o dal responsabile) per svolgere attività consultiva, di controllo e di supporto all’applicazione del GDPR e punto di contatto con il Garante per la Protezione dei Dati Personali (c.d. GDPD).
- **“Denuncia”**: la denuncia effettuata presso l’Autorità Giudiziaria (es. denuncia alla Procura della Repubblica) o Contabile (Procura della Corte dei Conti) ai sensi di quanto previsto dalla Legge.
- **“Destinatari”**: Organi Sociali (l’Assemblea dei Soci, l’Amministratore Delegato e/o il Consiglio di Amministrazione; il Collegio Sindacale), Organi di Controllo (Organismo di Vigilanza, Società di revisione, Data Protection Officer ex GDPR), Personale dipendente della Società (assume rilevanza, ai fini del presente documento, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendali riconosciuti: dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d’inserimento, stagisti etc.), Fornitori (e relativi dipendenti/collaboratori) e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio di Coveme s.p.a., con o senza rappresentanza, anche di fatto, e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con il soggetto preponente (nell’ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti: (i) tutti coloro che intrattengono per la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori), stagisti, liberi professionisti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.); (ii) altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società e/o cui è stata conferita procura e/o delega dal Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato; (iii) altri soggetti

terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società interinali);
(iv) i fornitori, gli outsourcer e i business partners. I Destinatari sono tenuti al rispetto del *Modello 231*.

- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti).
- **“D.Lgs. n. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“D.Lgs. n. 24/2023”**: il Decreto Legislativo n. 24 del 10.03.2023, recante la *“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”* (c.d. *“Decreto Whistleblowing”*), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Enti del Terzo Settore”**: enti che esercitano le attività di cui all’articolo 5, comma 1 lett. v) e w) del D.Lgs. n. 117/2017 di cui all’elenco istituito presso l’ANAC e che forniscono alle *persone segnalanti* misure di sostegno ai sensi e per gli effetti dell’art. 18 del D.Lgs. n. 24/2023.
- **“Gestore delle segnalazioni”**: il Presidente dell’Organismo di Vigilanza ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 nominato e individuato da Coveme s.p.a. per la ricezione e gestione delle *Segnalazioni* ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 24/2023 e del *Modello 231*.
- **“Gruppo”**: Coveme s.p.a. e le società da essa controllate direttamente o indirettamente ai sensi dell’art. 2359, primo e secondo comma, del Codice Civile.
- **“Linee Guida ANAC”**: le Linee Guida edite dall’ANAC in materia di segnalazioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e s.m.i. (approvate con Delibere n. 301 e 311 del 12.07.2023, e ss.mm.ii.).
- **“Linee Guida 231”**: le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del *Modello*.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001” o “Modello”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ritenuto dall’Organo Amministrativo idoneo a prevenire i Reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e, pertanto, adottato dalla Società ai sensi degli articoli 6 e 7 di tale Decreto Legislativo, e relativi allegati.

- **“Modello 231”**: l’insieme organico dei documenti costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Coveme s.p.a., segnatamente compresi il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare, nonché la Policy Whistleblowing adottata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 ed il *“Regolamento aziendale per l’utilizzo del sistema informatico”*.
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, per come individuato e nominato, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del *Modello*, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Partner”** o **“business partners”**: controparte contrattuale di Coveme s.p.a. (quali ad esempio clienti, fornitori, agenti, consulenti, operatori economici in genere ex D.Lgs. n. 36/2023, etc., siano essi persone fisiche o giuridiche) con cui essa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d’impresa - ATI, joint venture, consorzi, etc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito dei Processi Sensibili o nelle attività a rischio reato.
- **“Parte Generale”**: sezione del *Modello* che ne definisce l’impianto complessivo in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 ed alle specifiche scelte compiute dalla Società nella sua elaborazione.
- **“Parte Speciale”**: sezione del *Modello* nella quale sono definiti i principi di comportamento e le regole cui attenersi nello svolgimento delle Attività Sensibili e nelle Attività a rischio in relazione a classi omogenee di fattispecie di Reato a cui la Società è, anche solo potenzialmente, esposta.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro (inclusi i lavoratori dipendenti, gli interinali, i collaboratori a qualsiasi titolo, gli *“stagisti”*, i volontari, i procuratori/delegati dall’Organo Amministrativo e/o dall’Amministratore Delegato, nonché i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di Coveme s.p.a.).
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, ovvero che esercitano – anche di fatto – la gestione o il controllo della medesima (in particolare, il Presidente, i membri del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori Delegati, gli eventuali institori ed i soggetti che siano destinatari di procura e/o delega da parte dell’Organo Amministrativo e/o dall’Amministratore Delegato della Società)¹³.

¹³ Con la sentenza n. 3211 del 16 gennaio 2024, la quinta sezione penale della Corte di Cassazione ha reso una propria interpretazione in merito alla nozione di *“esercizio di fatto della gestione e del controllo dell’ente”* e all’estensione della categoria dei soggetti apicali *“di fatto”*: discostandosi da altra impostazione interpretativa che riferisce il termine *“controllo”* alla sola nozione delineata dall’art. 2359 c.c., la Corte ha adottato una soluzione interpretativa di carattere estensivo, secondo la quale la nozione di controllo ricomprende “anche un’attività di ‘controllo’ e di vigilanza o, comunque, di verifica ed incidenza nella realtà economico patrimoniale della società, sovrapponibile a quella dei sindaci o degli altri soggetti formalmente deputati a tali attività”.

- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Policy Whistleblowing”**: procedura (adottata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e quale parte integrante del proprio *Modello*) che definisce in Coveme s.p.a. il modello di ricevimento e di gestione delle segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. n. 196/2003 e del D.Lgs. n. 51/2018, e s.m.i..
- **“Pubblica Amministrazione” o “P.A.”**: per Amministrazione Pubblica si deve intendere: (i) lo Stato (o Amministrazione Statale); (ii) gli Enti Pubblici, economici o meno: si specifica che l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla Legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica); (iii) il Pubblico Ufficiale: colui che esercita *“una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”* (agli effetti della legge penale *“è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*: art. 357 del codice penale); (iv) l’incaricato di Pubblico Servizio: colui che *“a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”* (art. 358 c.p.: si rappresenta che *“a qualunque titolo”* deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”) e non rileva il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- **“Protocollo” o “Procedura”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal *Modello* al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 (per come eventualmente modificati e integrati in futuro).

- **“Responsabile della funzione disciplinare”**: il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente nonché dallo Statuto e dai Regolamenti interni della Società e, comunque, dalla contrattazione collettiva applicabile.
- **“Presidente OdV”**: il Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a. nominato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001, nella rispettiva funzione di soggetto incaricato del compito di ricevere le segnalazioni di illecito e di gestirne il procedimento fino alla trasmissione della segnalazione al soggetto competente, cui competono i compiti, poteri e doveri di cui – in particolare – agli artt. 4-5-14 del D.Lgs. n. 24/2023.
- **“Regole e Principi Generali”**: le regole ed i principi generali di cui al *Modello* specificatamente individuati.
- **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile (art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 24/2023).
- **“Divulgazione pubblica” o “divulgare pubblicamente”**: 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 (art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 24/2023).
- **“Facilitatore”**: soggetto che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (art. 2, comma 1 lett. h), del D.Lgs. n. 24/2023).
- **“Informazioni sulle violazioni”** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti *Violazioni* commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico -ai sensi dell’articolo 3, comma 1 o 2, del D.Lgs. n. 24/2023 – con Coveme s.p.a., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali *Violazioni* (art. 2, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 24/2023).
- **“Persona segnalante” o “Segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo (art. 2, comma 1 lett. g) del D.Lgs. n. 24/2023).
- **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona

comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente (art. 2, comma 1 lett. g) del D.Lgs. n. 24/2023).

- **“Riscontro”**: la comunicazione al Segnalante su come la segnalazione è stata o sarà gestita (art. 2, comma 1 lett. o), del D.Lgs. n. 24/2023).
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto (art. 2, comma 1 lett. m), del D.Lgs. n. 24/2023).
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle *Violazioni* (art. 2, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 24/2023).
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle *Violazioni*, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all’art. 7 del D.Lgs. n. 24/2023 (art. 2, comma 1 lett. e), del D.Lgs. n. 24/2023).
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle *Violazioni*, presentata tramite il canale di segnalazione interna disciplinato dalla presente *Policy* (art. 2, comma 1 lett. d), e art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023).
- **“Segnalazione anonima”**: la segnalazione di violazioni pervenuta alla Società redatta senza l’indicazione dell’identità del segnalante.
- **“Seguito”**: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme di regole e misure sanzionatorie da applicare in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal *Modello 231*.
- **“Società”**: Coveme s.p.a..
- **“Soggetti del settore privato”**: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: (i) hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno 50 (cinquanta) lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato; (ii) rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati; (iii) adottano Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 (art. 2, comma 1 lett. q), del D.Lgs. n. 24/2023).
- **“Soggetti del settore pubblico”**: le amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società *in house* (art. 2, comma 1 lett. p), del D.Lgs. n. 24/2023).

- **“Violazioni”**: tutti i comportamenti, atti od omissioni - soggetti alla *Segnalazione*¹⁴ - che danneggiano l’interesse pubblico o l’integrità di Coveme s.p.a. e che consistono in quanto previsto dall’art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 24/2023 e, comunque, dalla presente *Policy Whistleblowing* (vedasi di seguito al paragrafo 5.2).
- **“Whistleblowing”**: il processo di *Segnalazione* degli illeciti che comportino *Violazioni* ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e ss.mm.ii..

3 Principi generali e scopo del presente Protocollo o Policy

La presente *Policy* costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui la società Coveme s.p.a. (di seguito, per semplicità, anche solo “Coveme” o la “Società”) si è dotata al fine di adempiere alle previsioni del D.Lgs. n. 231 del 08.06.2021 e del D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 (quest’ultimo di seguito per brevità anche solo il “Decreto”).

Con la presente *Policy* Coveme s.p.a. si prefigge di concorrere a tutelare ed incoraggiare il socio e il dipendente (che rivesta funzioni apicali, ovvero risulti soggetto all’altrui controllo/direzione), nonché il collaboratore esterno, i componenti di organi di amministrazione, direzione, vigilanza, rappresentanza e di controllo della Società (anche ove le funzioni vengano esercitate di fatto) - compresi i componenti dell’Organismo di Vigilanza, i componenti del Collegio Sindacale, il Revisore legale, il Data Protection Officer ove nominato, etc. - ed in genere i soggetti indicati alle lettere c) – d) – e) – f) – g) – h) del comma 3 e al comma 4 dell’art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, i quali - “a tutela dell’integrità” di Coveme s.p.a. (ex art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/01) - segnalino “informazioni sulle violazioni” (ai sensi dell’art. 2, comma 1 lett. a) n. 1 e lett. b), del D.Lgs. 24/2023) di cui vengano a conoscenza nell’ambito del “proprio contesto lavorativo” (come definito dall’art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 24/2023); ed altresì di:

- chiarire i principi ispiratori dell’istituto ed il destinatario delle segnalazioni interne ed esterne;
- precisare il ruolo dell’Organismo di Vigilanza rispetto alle segnalazioni;
- definire le modalità di gestione delle segnalazioni interne, attraverso un *iter* procedurale definito, che preveda tempi certi per l’avvio e la conclusione dell’attività istruttoria;

¹⁴ Non possono essere oggetto di segnalazioni, divulgazione pubblica o denuncia: (i) le situazioni legate ad un interesse di carattere personale, cioè che attengono esclusivamente al tuo rapporto individuale di lavoro o di impiego pubblico, oppure ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate; (ii) le segnalazioni di violazioni che siano già disciplinate dagli atti dell’Unione europea o nazionali, oppure da quelli nazionali indicati nella parte II dell’allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937; (iii) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell’Unione europea.

- articolare le modalità operative da seguire per tutelare la riservatezza dell'identità della "*persona segnalante*" (come definita dall'art. 2, comma 1 lett. g), del D.Lgs. n. 24/2023), del contenuto della *segnalazione* medesima, nonché dell'identità delle persone coinvolte e di eventuali soggetti indicati: e ciò nel rispetto delle previsioni normative in materia di trattamento dei dati;
- enunciare le misure di protezione garantite alla *persona segnalante* ed agli altri soggetti tutelati (art. 16 e segg. del D.Lgs. n. 24/2023);
- assicurare adeguata informativa sulle possibilità di fruire di misure di sostegno in favore delle *persone segnalanti* da parte degli Enti del Terzo Settore (art. 18 D.Lgs. n. 24/2023);
- enunciare i profili disciplinari delle segnalazioni (meglio definiti nel *Sistema Disciplinare* parte integrante del *Modello 231* adottato da Coveme s.p.a.);
- specificare i soggetti che possono (e sono tenuti, in forza del *Codice Etico*) ad effettuare la *segnalazione interna*;
- disciplinare oggetto, contenuti e modalità di effettuazione della *segnalazione interna*;
- fornire informazioni ed indicazioni circa le modalità e le condizioni per effettuare una *segnalazione esterna*, una *denuncia* o una *divulgazione pubblica*.

La presente *Policy* ha anche lo scopo di rimuovere i fattori che possono disincentivare od ostacolare il ricorso all'istituto del Whistleblowing ovvero l'abuso di tale istituto, come ad esempio dubbi o incertezze in ordine alle modalità da seguire per l'inoltro di una segnalazione, alla gestione ed agli effetti della segnalazione, nonché ai timori di ritorsioni o discriminazioni, ovvero di dispersione/diffusione del dato personale o sensibile segnalato e trattato. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al *whistleblower* (o "*persona segnalante*" ex D.Lgs. n. 24/2023) chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari delle segnalazioni e alle modalità di trasmissione delle stesse, nonché in ordine alle forme di tutela riconosciute e garantite dall'Ordinamento.

Il procedimento di gestione delle *segnalazioni* della Società assicura, infatti, la riservatezza dell'identità del *segnalante* (ed altresì della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella segnalazione e del c.d. "*facilitatore*", nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, ai sensi dell'art. 4 comma 1 – 12 -14 del D.Lgs. n. 24/2023) fin dal momento di ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Fermo quanto sopra, si precisa che:

- sono fatte salve, in quanto prevalenti sulla presente Policy ove contrastanti con la stessa, le previsioni del D.Lgs. n. 24/2023, le “informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell’ANAC” previste dall’art. 9 del D.Lgs. n. 24/2023¹⁵ e le Linee Guida approvate dall’ANAC in materia;

- la presente Policy non modifica i flussi informativi periodici all’Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a. così come disciplinati nelle Parti Speciali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da quest’ultima e nello Statuto dell’Organismo di Vigilanza.

4 Persone che possono effettuare la segnalazione interna e tutela

4.1 Persone che possono effettuare la segnalazione

Fermo quanto previsto dal *Codice Etico* adottato da Coveme s.p.a. - cui si rimanda per quanto qui non espressamente previsto - le *segnalazioni* possono essere effettuate dai *Destinatari* (nella accezione di cui alle definizioni del superiore paragrafo 2) e, in particolare, ai sensi dell’art. 3 commi 1-3-4¹⁶ del D.Lgs. n. 24/2023, dalle seguenti persone:

¹⁵ **Art. 9. Informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell’ANAC**

1. L’ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile, le seguenti informazioni:

- a) l’illustrazione delle misure di protezione di cui al capo III;
- b) i propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l’indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata;
- c) le istruzioni sull’uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
- d) l’illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal presente decreto, dagli [articoli 5 e 13 del regolamento \(UE\) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016](#), dall’[articolo 10 del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51](#), e dall’[articolo 15 del regolamento \(UE\) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018](#);
- e) le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l’ANAC può dare ad una segnalazione esterna;
- f) l’elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato, ai sensi dell’articolo 18, comma 1, convenzioni con l’ANAC, nonché i loro contatti.

¹⁶ **Art. 3. Ambito di Applicazione soggettivo. 1.** Per i soggetti del settore pubblico, le disposizioni del presente decreto si applicano alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce e alla autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all’articolo 2, comma 1, lettera a). **2.** Per i soggetti del settore privato, le disposizioni del presente decreto si applicano: a) per i soggetti di cui all’articolo 2, comma 1, lettera q), numeri 1) e 2), alle persone di cui ai commi 3 o 4, che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all’autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all’articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6); b) per i soggetti di cui all’articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle violazioni di cui all’articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2, ovvero, se nell’ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all’autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni delle violazioni di cui all’articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6). **3.** Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all’autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo: a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all’articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio; c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall’articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96; d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’articolo 409 del codice di procedura civile e all’articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato. **4.** La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di

- a. dipendenti, a qualsiasi titolo, e soci della Società;
- b. lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione a qualsiasi titolo, che svolgono la propria attività in favore della Società;
- c. lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni o di servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d. liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività lavorativa in favore della Società;
- e. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f. persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4.2 La tutela delle persone segnalanti di cui al superiore punto 4.1

Fermo quanto disposto dall'art. 3, comma 5, e dagli art. 16 e seguenti del D.Lgs. n. 24/2023 - ed in particolare le misure di sostegno offerte ai segnalanti dagli Enti del Terzo Settore iscritti nell'elenco tenuto dall'ANAC di cui all'articolo 18 (vedasi nota 3) - la tutela delle persone segnalanti si applica nei seguenti casi:

- a. quando il rapporto giuridico di cui al superiore punto 4.1, anche di fatto, è in corso;
- b. quando il rapporto giuridico di cui al superiore punto 4.1, non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante in processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c. durante il periodo di prova;
- d. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, al venire meno del rapporto di fatto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.3 Esclusioni

La presente *Policy* - fermo quanto previsto dall'art. 3, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023 – **non si applica** alle segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli indicati al superiore punto 4.1 inclusi i rappresentanti di

informazioni avvenga nei seguenti casi: a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b) durante il periodo di prova; c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. 5. Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3, le misure di protezione di cui al capo III, si applicano anche: a) ai facilitatori; b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone”).

Organizzazioni sindacali che operino in tale veste, per i quali trovano applicazione le specifiche disposizioni in materia (Legge n. 300/1970 in primo luogo).

La presente *Policy* si applica alle segnalazioni inerenti violazioni registrate **nello specifico contesto di Coveme s.p.a. e non anche nel diverso contesto dell'impresa o di altra organizzazione che il segnalante rappresenta o per la quale opera che non abbiano alcuna attinenza con soggetti, processi o attività ricollegabili alla Società.**

Le **segnalazioni anonime** - vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore - sono equiparate a segnalazioni ordinarie da trattare secondo i regolamenti interni della Società e **non** secondo la presente *Policy*: essere saranno considerate solo se relative a fatti di particolare gravità e, comunque, adeguatamente circostanziate e utilmente riscontrabili a giudizio del Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a. Il segnalante o denunciante anonimo - *ove successivamente identificato e che ha comunicato all'ANAC di aver subito ritorsioni* - potrà comunque beneficiare della tutela che il D.Lgs. n. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive (art. 16, comma 4, del *Decreto*): ne consegue che le segnalazioni anonime verranno comunque registrate e conservate per un periodo di 5 anni (decorrenti dalla data di ricezione), rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi all'ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Salvo quanto sopra, le misure di protezione tipiche dell'istituto del *Whistleblowing* verranno garantite da Coveme s.p.a. solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi e nel rispetto di quanto stabilito dal Capo III del D.Lgs. n. 24/2023 (fermo quanto previsto dall'art. 3, commi 1-3-4-5, del D.Lgs. n. 24/2023¹⁷ e dall'art. 16, comma 4, del *Decreto*¹⁸).

Rimane sempre impregiudicato il diritto del segnalante di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria.

¹⁷ Vedi nota precedente

¹⁸ **Art. 16. Condizioni per la protezione della persona segnalante:** **1.** Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando ricorrono le seguenti condizioni: a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1; b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II. **2.** I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione. **3.** Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare. **4.** La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6

5 La segnalazione interna

5.1 Il contenuto della segnalazione

La “*persona segnalante*” deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a. - istituito e nominato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 e dalla Società individuato e designato quale soggetto competente a ricevere e dare seguito alle segnalazioni ai sensi e per gli effetti, in particolare, degli artt. 4-5 del D.Lgs. 24/2023 - possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti necessari per il riscontro della ammissibilità e fondatezza dei fatti sottoposti alla propria attenzione e per gli adempimenti previsti dall’art. 5 del D.Lgs. n. 24/2023.

A tale scopo la “*segnalazione*” dovrà contenere quantomeno gli elementi di seguito indicati:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta in ambito aziendale;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di individuare il soggetto ovvero i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito al fatto oggetto di segnalazione;
- f) l’indicazione di eventuali documenti che possano suffragare la fondatezza dei fatti segnalati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un riscontro circa la sussistenza di tali fatti.

5.2 L’oggetto della segnalazione

Premesso e ribadito:

- che l’istituto del *Whistleblowing* è volto alle segnalazioni, alle denunce all’Autorità Giudiziaria e Contabile, nonché alle divulgazioni pubbliche, di “*informazioni*” sulle “*violazioni*” (così come definite, rispettivamente, dall’art. 2, comma 1 lett. a) e lett. b), del D.Lgs. n. 24/2023) di cui un soggetto sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo;

- che quanto stabilito dall’ANAC, nelle informazioni pubblicate sul proprio sito ai sensi e per gli effetti dell’art. 9 del D.Lgs. n. 24/2023 e nelle *Linee Guida ANAC* (di cui alle definizioni del superiore paragrafo 2), è da ritenersi prevalente sulle contrarie disposizioni della presente *Policy*;

- che, benché il D.Lgs. n. 231/2001 menzioni soltanto gli *apicali* ed i *soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza* quali titolari del potere/onere di segnalazione, Coveme s.p.a. ritiene maggiormente rispondente alle finalità preventive dell’istituto, per come disciplinato dal D.Lgs. n. 24/2023, estendere tale potere/onere,

tramite espressa previsione del *Codice Etico*, anche ai propri collaboratori in genere ed ai soggetti indicati alle lettere a) - b) - c) - d) - e) - f) - g) - h) del comma 3 e al comma 4 dell'art. 3 del *Decreto*;

- che Coveme s.p.a. ha previsto **sanzioni disciplinari** in relazione all'omesso o abusato ricorso alla segnalazione prevista dalla presente *Policy*, alla violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni (art. 12 del *Decreto*), nonché alla violazione del divieto di ritorsione (art. 17 del *Decreto*) e di condotte discriminatorie: ciò nel *Sistema Disciplinare* parte integrante del proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.

un tanto premesso, ai fini che qui interessano, si sottolinea che

A) le “violazioni” – ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 1 lett. a), del D.Lgs. 24/2023 – sono così definite:

- a) *illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*
- b) *condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti (il riferimento è al Modello adottato dalla Società: n.d.r.), che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*
- c) *illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto (il riferimento è al D.Lgs. n. 24/2023: n.d.r.) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, 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;*
- d) *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;*
- e) *atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 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;*
- f) *atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3) 4) e 5)” che precedono;*

B) per **“informazioni sulle violazioni”** (nella accezione dell’art. 2, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 24/2023) si intendono informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti: **a)** violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nei rapporti con la Società; **b)** elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni con cui la *“persona segnalante”* sia venuta a conoscenza *“nell’ambito del proprio contesto lavorativo”*;

C) per **“illeciti amministrativi, contabili, civili o penali”** (nella accezione dell’art. 2, comma 1 lett. a) nr. 1), del D.Lgs. n. 24/2023) si intende quindi qualsiasi comportamento, atto od omissione, dolosa o colposa - avvenuta in relazione allo svolgimento dell’attività lavorativa e sociale e che abbia ripercussioni sulla stessa - che arrechi o che possa arrecare vantaggio, ovvero danno o pregiudizio (anche di immagine) alla Società, ed altresì che leda o possa ledere l’integrità di quest’ultima, allorché detta condotta violi disposizioni normative, nazionali¹⁹ o comunitarie, o regolamentari;

D) per **“condotta illecita rilevante”** (nella accezione dell’art. 2, comma 1 lett. a) nr. 2), del D.Lgs. n. 24/2023) Coveme s.p.a. intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, dolosa o colposa - avvenuta in relazione allo svolgimento dell’attività lavorativa e sociale e che abbia ripercussioni sulla stessa - che stessa - che possa arrecare vantaggio, ovvero danno o pregiudizio (anche di immagine) alla Società, ed altresì che leda o possa ledere l’integrità di quest’ultima, allorché detta condotta: (a) violi disposizioni normative, nazionali²⁰ o comunitarie, o regolamentari; (b) integri, anche nella forma tentata, i reati presupposto per l’applicazione del D.Lgs. n. 231/2001; (c) si ponga in contrasto con le previsioni e prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Coveme s.p.a. finalizzate alla prevenzione, al trattamento ed alla minimizzazione del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 (e, in particolare, dei reati oggetto delle varie Parti Speciali del *Modello*).

E) per **violazioni del (proprio) Modello di Organizzazione e Gestione** Coveme s.p.a. intende, prudenzialmente, tutte le significative e/o reiterate inosservanze connesse alle previsioni e all’attuazione del *Modello 231* (compresi segnatamente: il *“Codice Etico”*, il regolamento denominato *“Regolamento per l’utilizzo dei sistemi e strumenti informatici”* e la presente *“Policy Whistleblowing”*).

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono oggetto di segnalazione ai sensi della presente Policy i seguenti comportamenti: (i) indebita promessa o dazione di denaro o altre utilità a consulenti e fornitori, ovvero a pubblici ufficiali ed a incaricati di pubblico servizio; (ii) falsificazione di dati e/o informazioni in

¹⁹ Per ciò che interessa la Società in questa categoria rientrano parte degli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili specificamente individuati nelle violazioni del diritto UE di cui all’allegato I al D.Lgs n. 24/2023.

²⁰ Per ciò che interessa la Società, in questa categoria rientrano parte degli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili specificamente individuati nelle violazioni del diritto UE di cui all’allegato I al D.Lgs n. 24/2023.

materia di ambiente e sicurezza sul lavoro, ovvero in materia contabile, commerciale e tributaria; (iii) condotte attive od omissive integranti i reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, ovvero comunque illecite, disoneste o ingannevoli; (iv) significative e/o reiterate violazioni delle prescrizioni e procedure in tema di sicurezza ed igiene sul lavoro; (v) significative e/o reiterate violazioni delle prescrizioni e procedure in materia ambientale; (vi) significative e/o reiterate inosservanze, ad opera delle funzioni e/o degli organi aziendali a ciò preposti e comunque interessati, degli obblighi e delle tempistiche dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza o altri organi sociali previsti dal *Modello 231* della Società; (vii) inosservanza delle regole procedurali del *Sistema Disciplinare*, condizionamento indebito e/o ostacolo all'esercizio della funzione disciplinare, utilizzo improprio della funzione disciplinare medesima; (viii) significative e/o reiterate inottemperanze alle previsioni del Codice Etico rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.; (ix) significativa e/o reiterata violazione delle regole di comportamento e protocolli contenuti o menzionati in una Parte Speciale del *Modello*; (x) messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231*, ovvero omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal *Modello 231*, nell'espletamento di condotte/azioni e/o operazioni connesse alle attività sensibili, che anche alternativamente: 1. espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001; 2. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001; 3. siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dal *Decreto*; (xi) omessa segnalazione, ove prevista, ai sensi della presente *Policy*; (xii) violazione della riservatezza nella gestione della segnalazione di cui alla presente *Policy*; (xiii) atti, comportamenti e provvedimenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti della persona segnalante e dei soggetti a vario titolo coinvolti nella segnalazione di cui alla presente *Policy*; (xiv) mancata collaborazione con l'OdV – e con il Presidente OdV quale gestore delle segnalazioni ex D.Lgs. n. 24/2023 - mediante l'adozione di comportamenti o omissioni idonei ad impedire o anche solo ostacolare le funzioni di controllo, accertamento e verifica dei medesimi; (xv) violazione degli obblighi gravanti sul Presidente OdV quale gestore delle segnalazioni ex D.Lgs. n. 24/2023; (xvi) violazione degli obblighi gravanti sull'OdV rilevanti ai sensi del *Modello 231*; (xvii) illeciti previsti dall'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 inerenti: 1. appalti pubblici (*Parte I sub. A.*), 2. sicurezza e conformità dei prodotti (*Parte I sub. C.*), 3. ambiente (*Parte I sub. E.*), 4. salute pubblica (*Parte I sub. H.*), 5. protezione dei consumatori (*Parte I sub. I.*), 6. tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (*Parte I sub. J.*); (xviii) violazioni inerenti le norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza ed aiuti di Stato e le norme in materia di imposte sulle società; (xix) violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti; (xx) impedimento ai soggetti preposti e/o all'OdV – nonché al Presidente OdV quale gestore delle segnalazioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 - al controllo e/o all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

L'eventuale rivelazione da parte del segnalante di segreti d'ufficio, professionali, scientifici, aziendali o industriali non costituirà fonte di responsabilità, né reato, né violazione dell'obbligo di fedeltà al datore di lavoro (art. 20 del *Decreto*), ma tale regime di esenzione **non opera**: (a) qualora la *segnalazione* venga effettuata con modalità eccedenti rispetto a quelle necessarie per la eliminazione/soppressione/prevenzione dell'illecito o della "*violazione*" ai sensi del *Decreto* e, in particolare, la rivelazione al di fuori dei canali di comunicazione espressamente previsti al punto **5.3** che segue e per comportamenti, atti ed omissioni non collegati alla *segnalazione*, denuncia o divulgazione pubblica; (b) qualora l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza/difesa anche in sede giudiziaria/amministrativa con la Società o con la persona fisica interessata dalla *segnalazione*.

Non possono essere oggetto di segnalazione (interna od esterna), divulgazione pubblica o denuncia: (i) le situazioni **legate ad un interesse di carattere personale**, cioè che attengono esclusivamente al tuo rapporto individuale di lavoro o di impiego pubblico, oppure ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate; (ii) le segnalazioni di violazioni **che siano già disciplinate dagli atti dell'Unione europea o nazionali**, oppure da quelli nazionali indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937; (iii) le segnalazioni di violazioni in **materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale**, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione europea.

È in ogni caso vietato, e potrebbe essere fonte di responsabilità personale: il ricorso ad espressioni ingiuriose; l'invio di *Segnalazioni* con finalità puramente diffamatorie o calunniose; l'invio di *Segnalazioni* che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato; l'invio di *Segnalazioni* di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato; l'invio di *Segnalazioni* effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato. Tali condotte - insieme all'invio di *Segnalazioni* comunque effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, palesemente infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, i suoi collaboratori e *business partners* - saranno sanzionabili in conformità al *Sistema Disciplinare* adottato da Coveme s.p.a.. Si specifica che nei casi citati, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché le altre misure di tutela del segnalante previste dalla Società, non saranno garantite.

La *Segnalazione* di cui al D.Lgs. n. 24/2023, indirizzata al Presidente OdV o ad ANAC, non sostituisce - per i soggetti tenuti e laddove ne ricorrano i presupposti - la denuncia alla competente Autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

5.3 Canali e destinatario/gestore della segnalazione interna (artt. 4 -5 D.Lgs. 24/2023; art. 6 comma 2 bis D. Lgs. 231/01)

Coveme s.p.a. ha attivato canali di segnalazione interna - disciplinando le modalità per effettuare e gestire le *Segnalazioni* con la presente *Policy* - ai sensi del comma 2-bis dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e nel rispetto delle previsioni degli artt. 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023²¹. Per dare attuazione alle vigenti previsioni di cui al *Decreto* ed al D.Lgs. n. 231/2001 (e per essere efficace e idoneo ex artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001) il *Modello* redatto e adottato deve indicare il "*destinatario*" (o "*gestore*") delle segnalazioni, vale a dire il soggetto, l'organo ovvero la funzione, incaricati di ricevere e gestire le segnalazioni oggetto del *Decreto*: l'opzione organizzativa più efficace deve essere individuata dall'Ente anche sulla base delle proprie caratteristiche (non solo dimensionali e organizzative: vedasi art. 6, commi 4 e 4-bis, del D.Lgs. n. 231/2001).

In Coveme s.p.a. il soggetto competente a ricevere e dare seguito alle segnalazioni - ed in quanto tale espressamente autorizzato a trattare/gestire/processare/conservare le stesse, quale responsabile del trattamento ex art. 28 del Regolamento UE 679/2016 e art. 18 del D.Lgs. 51/2018 - è stato individuato nel **Presidente dell'Organismo di Vigilanza** (soggetto esterno ed autonomo, ai sensi e per gli effetti degli artt. 4-

²¹ Art. 4. Canali di segnalazione interna

1. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.

2. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

3. Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

4. I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantannove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

5. I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna.

6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Art. 5. Gestione del canale di segnalazione interna

1. Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:

a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

5 del D.Lgs. n. 24/2023: di seguito anche solo “*Presidente OdV*”), istituito e nominato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a. - nel rispetto della presente *Policy* e delle norme di legge (in particolare: D.Lgs. n. 24/2023, Regolamento UE 679/2016 e D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i.) e sotto la propria responsabilità - può avvalersi per le attività istruttorie degli altri componenti dell’Organismo di Vigilanza, di funzioni aziendali e di terzi, ove formati e specificamente autorizzati al trattamento dei dati personali.

La “*persona segnalante*” (come definita dall’art. 2, comma 1 lett. g), del *Decreto*) deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Presidente OdV possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti necessari per il riscontro della ammissibilità e fondatezza dei fatti sottoposti alla propria attenzione e per gli adempimenti previsti dall’art. 5 del D.Lgs. *Decreto*.

Le segnalazioni interne ai sensi del D.Lgs. 24/2023 possono essere trasmesse al Presidente OdV attraverso un *form* da compilarsi in ogni sua parte a cura del segnalante (*form* che va compilato nei campi ivi previsti), come segue:

- attraverso l’apposita piattaforma informatica dedicata e denominata “**My Governance**” (di seguito anche solo la “piattaforma”) di cui all’indirizzo web: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/COVEME>, raggiungibile anche tramite il link diretto disponibile sul sito web di Coveme s.p.a., che propone un form da compilarsi in ogni sua parte a cura del *segnalante* (l’accesso alla piattaforma è soggetto alla politica “no log”: questo significa che, anche qualora l’accesso alla piattaforma per le segnalazioni venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale della Società, questo non verrà in ogni caso tracciato dai sistemi informativi aziendali, a ulteriore tutela del segnalante);

- a mezzo posta ordinaria, raccomandata o consegna a mani indirizzata esclusivamente al Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a. all’indirizzo che segue: **Avv. Marco Linguerri, via Cairoli n. 6, 44121 Ferrara (FE)**. In ogni caso, è necessario che la segnalazione venga inserita in tre buste chiuse: (i) la prima, contenente i dati identificativi del *segnalante*, unitamente a fotocopia del documento di riconoscimento; (ii) la seconda con il modulo recante la *segnalazione* (in modo da separare i dati identificativi del *segnalante* dalla *segnalazione*); (iii) entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa, che rechi all’esterno - con la dicitura ben evidente - “*Riservato al Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a.*”.

- ovvero a mezzo comunicazione orale al Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a., a mezzo del sistema di messaggistica vocale messo a disposizione dell’interessato sulla citata piattaforma informatica dedicata e denominata “*My Governance*”;

- ovvero su richiesta della persona segnalante di incontro diretto con il gestore della segnalazione, ovvero con il Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a., incontro che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

Il Presidente OdV cura la protocollazione in via riservata delle segnalazioni comunque pervenute/ricevute/raccolte (annotando la segnalazione ricevuta in un apposito registro delle segnalazioni – il c.d. “*registro delle segnalazioni*” – istituito in formato digitale ed accessibile solo ad esso Presidente dell'Organismo di Vigilanza).

Da un punto di vista procedurale - acquisita la segnalazione mediante uno dei canali sopra descritti - il Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a. procede (con l'eventuale supporto del gruppo di lavoro in precedenza descritto) a svolgere le attività di seguito indicate:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della *segnalazione*;
- mantiene le interlocuzioni con la persona *segnalante*;
- dà un corretto seguito alle *segnalazioni* ricevute;
- fornisce un riscontro al *segnalante*.

Per quanto riguarda l'avviso di ricevimento della segnalazione²²: (i) in caso di utilizzo della citata piattaforma, l'avviso viene emesso tramite la piattaforma stessa; (ii) nel caso di posta ordinaria, raccomandata o consegna a mani della segnalazione, l'avviso viene rilasciato a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento ovvero posta elettronica certificata ai recapiti indicati dal segnalante; (iii) nel caso di incontro diretto, l'avviso avviene mediante la sottoscrizione del verbale dell'incontro da parte del Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a., controfirmato dal segnalante; (iv) in ogni caso l'avviso di ricevimento della segnalazione viene rilasciato entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione stessa.²³

Per quanto riguarda le interlocuzioni con la persona segnalante: esse avvengono con la medesima modalità (e nei limiti) scelta dal segnalante per effettuare la segnalazione: vale a dire, in forma scritta tramite la piattaforma, ovvero a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento ovvero posta elettronica certificata ai recapiti indicati dal segnalante, ovvero in forma orale tramite successivi incontri riservati con il Presidente OdV adeguatamente verbalizzati.

²² L'avviso non implica alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante.

²³ Resta inteso che non risulta possibile effettuare l'avviso di ricevimento in caso di segnalazione anonima.

Per quanto riguarda il corretto seguito alle segnalazioni ricevute: il Presidente OdV provvede al preliminare esame della segnalazione ricevuta al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità, sia sotto il profilo soggettivo, sia sotto il profilo oggettivo, potendo anche chiedere al segnalante elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato come sopra specificato.

Per quanto riguarda il riscontro al segnalante: lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, dell'avvio di una inchiesta interna, dei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, del rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini. Tale riscontro, da rendersi sempre nel termine di tre mesi, può anche avere carattere interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative alle attività che si intende intraprendere. In tale ultimo caso, gli esiti finali saranno comunicati quando disponibili.

5.4 Conflitto di interesse e assenza del destinatario/gestore della segnalazione interna

Il Presidente OdV (cui è affidata in Coveme s.p.a. la ricezione delle segnalazioni interne e la gestione dei canali interni di segnalazioni ai sensi della presente *Policy* e del D.Lgs n. 24/2023) deve:

(a) comunicare prontamente all'Amministratore Delegato (e/o all'Organo Amministrativo), nonché al Collegio Sindacale, ogni situazione (anche potenziale) di conflitto di interesse rispetto ad ogni segnalazione comunque ricevuta/pervenuta/raccolta;

(b) astenersi dal partecipare ad ogni attività comunque relativa e/o inerente.

In ipotesi di conflitto di interesse - rispetto ad ogni segnalazione comunque ricevuta/pervenuta/raccolta - e/o di assenza anche temporanea del Presidente OdV la segnalazione verrà trasmessa ad altro componente dell'Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a., al quale:

(i) competerà ogni attività inerente e conseguente come in questo documento previste;

(ii) sostituirà il Presidente OdV ad ogni effetto;

(iii) competono obblighi, responsabilità ed adempimenti previsti dalla presente *Policy* e dal D.Lgs n. 24/2023.

Qualora anche altro componente dell'Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a. versi o dichiari una situazione (anche potenziale) di conflitto di interessi rispetto ad una segnalazione comunque ricevuta/pervenuta/raccolta, la *persona segnalante* può rivolgersi all'ANAC mediante il canale di segnalazione esterno di cui al successivo paragrafo **12.**, ricorrendo in tali ipotesi una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023.

6 Gestione della segnalazione interna (artt. 5-12-13-14 D.Lgs. 24/2023)

La verifica della ammissibilità della segnalazione interna e della fondatezza delle circostanze in essa rappresentate costituiscono, in Coveme s.p.a., attività riservata al Presidente OdV e tutta la procedura

avviene nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna nel rispetto delle previsioni del *Decreto* (in particolare degli artt. 5-12-13-14).

Al Presidente OdV è riservata ogni attività istruttoria necessaria o utile, compresa l'audizione personale del *segnalante* e della *persona segnalata*, nonché di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, e l'acquisizione di documenti o il compimento di attività ispettive o di accesso ai luoghi.²⁴

Il Presidente OdV dovrà, tempestivamente, informare l'Organismo di Vigilanza – nel rispetto della presente *Policy* e dello Statuto dell'OdV, nonché delle norme di Legge - della segnalazione pervenuta e degli esiti della istruttoria ove rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, acchè l'OdV adempia ai sensi del proprio Statuto a quanto di propria competenza, quale organo deputato alla vigilanza sull'osservanza del *Modello* adottato dalla Società. Gli uffici interni interpellati e l'OdV, concluse le verifiche di propria competenza, sono tenuti a darne riscontro al Presidente OdV, anche ai fini di informarne il segnalante.

6.1 Esame preliminare della segnalazione

Il Presidente OdV verifica la sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi per effettuare la *segnalazione* definiti dalla presente *Policy* e dal D.Lgs. n. 24/2023, e nello specifico valuta: **(i)** se la segnalazione è stata presentata da uno sui soggetti legittimati ai sensi della presente *Policy* e del *Decreto*; **(ii)** se l'oggetto della stessa rientra nell'ambito di applicazione della presente *Policy* e del D.Lgs. n. *Decreto*; **(iii)** se la segnalazione si basa su fatti sufficientemente precisi; **(iv)** se la segnalazione consente l'individuazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione stessa e quindi una descrizione dei fatti e – ove presenti - anche delle modalità attraverso cui segnalante è venuto a conoscenza dei fatti; **(v)** se la segnalazione contiene le generalità o altri elementi che consentano di indentificare la persona coinvolta nella segnalazione.

Salva sempre la possibilità per il Presidente dell'OdV di richiedere alla persona segnalante, ove ritenuti necessari, ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione, la *segnalazione* viene considerata inammissibile e come tale viene archiviata senza ulteriori accertamenti - dandone tempestiva informazione con le modalità sopra indicate al *segnalante* - nei seguenti casi:

- manifesta incompetenza di Coveme s.p.a. sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- intervento di Coveme s.p.a. non più attuale;

²⁴ Tutte le attività di verifica devono rispettare le specifiche norme di settore ed i limiti stabiliti dalle disposizioni materia di controlli a distanza (art. 4 della Legge n. 300/1970), nonché quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti la sua sfera privata (art. 8 Legge n. 300/1970 e art. 10 D.Lgs n. 276/2003). La attività istruttoria inerente le segnalazione potrà fare riferimento ai principi, modalità e politiche previste dallo standard internazionale ISO 37008:2023 pubblicato il 28.07.2023 (<https://www.iso.org/standard/74094.html>).

- finalità palesemente emulativa;
- accertato contenuto generico della *segnalazione* o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero *segnalazione* corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza di *segnalazione* di condotte illecite ai sensi della presente *Policy*;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della *segnalazione* (come sopra descritti);
- manifesta mancanza di correlazione con l'integrità di Coveme s.p.a..

6.2 Istruttoria e accertamento della segnalazione

Il Presidente OdV - una volta appurato che la *segnalazione* è ammissibile ai sensi del paragrafo 6.1 che precede - avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi: l'istruttoria consiste nell'effettuare tutte le opportune verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Il Presidente OdV - avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti coinvolti ed altresì che vengano rispettate le norme di legge (ed in particolare le previsioni di cui agli artt. 12-13-14 del *Decreto*) - può svolgere le attività di accertamento ritenute utili o necessarie, come ad esempio: (i) avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite le modalità più sopra indicate; (ii) acquisire direttamente gli elementi informativi necessari alle valutazioni dell'analisi della documentazione ed informazioni già ricevuti con la segnalazione; (iii) acquisire eventuali documenti integrativi al fine di circostanziare meglio la segnalazione; (iv) coinvolgere altre strutture interne alla Società o soggetti specializzati esterni, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali che risultano necessarie per il caso di specie; (v) procedere all'audizione di eventuali ulteriori soggetti interni e/o esterni alla Società.

Qualora, a seguito dell'attività di accertamento svolta, il Presidente OdV ravvisi elementi di manifesta infondatezza della *segnalazione*, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone tempestiva informazione con le modalità sopra indicate al *segnalante*.

Qualora, invece, il Presidente OdV ravvisi il fumus di fondatezza della *segnalazione* - fatte salve ragioni di incompatibilità, di conflitti di interesse e di concorso nei fatti oggetto della *segnalazione* - si rivolge tempestivamente agli organi preposti interni (a titolo esemplificativo: Responsabile della Funzione Disciplinare, Amministratore Delegato e/o Organo Amministrativo, Collegio Sindacale e/o Assemblea) o enti/istituzioni esterni, ognuno secondo le proprie competenze: di tali coinvolgimenti, viene data tempestiva notizia al *segnalante* con le modalità sopra indicate.

Ad eventuali altri soggetti (ed in particolare all'OdV per le valutazioni e determinazioni di competenza del medesimo, ai sensi del proprio Statuto, nonché del D.Lgs. n. 231/2001 e del *Modello* di Coveme s.p.a.) il Presidente OdV, non trasmette la *segnalazione*, ma gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della *segnalazione* stessa, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del *segnalante*.

In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del *segnalante* può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo. Pertanto - qualora vengano in rilievo possibili profili di responsabilità disciplinare - il Presidente OdV, ne informa le funzioni competenti per i procedimenti disciplinari omettendo ogni riferimento al *segnalante*. Laddove tali funzioni per i procedimenti disciplinari, a seguito delle verifiche autonomamente condotte, ritengono che la contestazione degli addebiti disciplinari al soggetto segnalato debba basarsi, in tutto o in parte, sulla *segnalazione* e la conoscenza dell'identità del *segnalante* sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, ne informano tempestivamente il Presidente OdV il quale, a sua volta, provvede a richiedere al *segnalante* il consenso a rivelare la propria identità previa comunicazione delle ragioni che la richiedono, dandone poi riscontro alla citata funzione per i procedimenti disciplinari.

Qualora la *segnalazione* abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale, il Presidente OdV - ove tenuto ai sensi di legge - provvede alla sua trasmissione alla competente Autorità giudiziaria ordinaria, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del *segnalante*, evidenziando che - trattandosi di una *segnalazione* pervenuta ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 - è necessario garantire la riservatezza dell'identità del *segnalante*. Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria, il Presidente OdV fornisce tale indicazione, dandone tempestiva notizia al *segnalante*: il segnalante è, pertanto, consapevole sin dall'inizio del fatto che, al ricorrere delle suddette condizioni, la propria segnalazione verrà trasmessa alla competente Autorità Giudiziaria.

Si precisa che: (a) il Presidente OdV non partecipa alla adozione di eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi di Coveme s.p.a. competenti; (b) non spetta al Presidente OdV accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli che l'ordinamento, anche interno a Coveme s.p.a., attribuisce ad altri soggetti; (c) restano in ogni caso fermi in capo al Presidente OdV gli accertamenti/verifiche/poteri/doveri che il medesimo è chiamato a svolgere/esercitare in base ad altra normativa.

L'invio della *segnalazione* non esonera il *segnalante*, che ne sia tenuto, dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

6.3 Sintesi esiti segnalazione interna

Qualora - all'esito delle valutazioni del Presidente OdV e nel termine (ordinario) di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione – quest'ultima risulti:

- a) ammissibile e fondata: il Presidente OdV, in relazione alle cause, alla natura, alla gravità ed agli effetti della “violazione” (art. 2, comma 1 lett. a), del *Decreto*), provvederà a:
- i) fatte salve ragioni di incompatibilità, di conflitti di interesse e di concorso nei fatti oggetto della segnalazione: inoltrare la segnalazione stessa all’OdV, ove la segnalazione sia inerente il D.Lgs. n. 231/2001 o il *Modello* di Coveme s.p.a., per le conseguenti determinazioni di competenza dello stesso. Verranno comunicati esclusivamente i contenuti della stessa, espungendo ed anonimizzando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all’identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata;
 - ii) fatte salve ragioni di incompatibilità, di conflitti di interesse e di concorso nei fatti oggetto della segnalazione: inoltrare la segnalazione al Responsabile della Funzione Disciplinare ed altresì all’Amministratore Delegato (e/o all’Organo Amministrativo e/o all’Organo di Controllo) per le conseguenti determinazioni; qualora la segnalazione riguardi l’Amministratore Delegato e/o componenti dell’Organo Amministrativo e/o dell’OdV la segnalazione verrà inoltrata solo all’Organo di Controllo (Collegio Sindacale e/o Revisore legale); qualora la segnalazione riguardi i componenti del Collegio Sindacale e/o il Revisore legale la segnalazione verrà inoltrata solo all’Organo Amministrativo ed alla Assemblea dei Soci; qualora la segnalazione riguardi uno o più soci della Società la segnalazione verrà inoltrata solo all’Organo di Controllo (Collegio Sindacale e/o Revisore legale). In ogni caso di inoltro della segnalazione verranno comunicati esclusivamente i contenuti della stessa, espungendo ed anonimizzando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all’identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata;
 - iii) proporre e/o richiedere – coordinandosi al riguardo con l’OdV - ogni altra iniziativa od attività conseguente e volta a garantire il rispetto e/o l’aggiornamento del *Modello 231* adottato e/o delle procedure aziendali e comunque la tutela di Coveme s.p.a.;
 - iv) comunicare alla “persona segnalante” informazioni circa il “seguito” che viene dato o che si intende dare alla “segnalazione” della “violazione” (art. 2 comma 1, rispettivamente, lett. g) – n) – o) del *Decreto*);
- b) inammissibile o infondata: il Presidente OdV provvederà alla archiviazione della segnalazione comunicando tempestivamente un tanto al segnalante e - ove la segnalazione appaia effettuata con dolo o colpa grave (fermo quanto previsto dagli artt. 16²⁵ e 20 del *Decreto*), ovvero in ipotesi di abuso

²⁵ **Art. 16 Condizioni per la protezione della persona segnalante.**

1. Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

dell'istituto del *Whistleblowing* - riferirà al Responsabile della Funzione Disciplinare, nonché all'Amministratore Delegato e/o all'Organo Amministrativo e/o all'Organo di Controllo, per i provvedimenti, anche sanzionatori, di competenza.

- c) nel caso di condotte penalmente rilevanti l'informazione verrà trasmessa direttamente all'OdV, nonché all'Amministratore Delegato e/o all'Organo Amministrativo e/o all'Organo di Controllo per le determinazioni di competenza: i predetti saranno coinvolti anche nel caso in cui dalla *segnalazione* emergano necessità di revisione dell'organizzazione o della attività della Società;
- d) il Presidente OdV, in ogni caso, provvederà a relazionare l'Organo Amministrativo e l'Organo di Controllo, nell'ambito della sua reportistica periodica, in merito alla gestione delle *segnalazioni* ricevute (comunicando esclusivamente i contenuti delle *segnalazioni* ed espungendo ed anonimizzando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del *segnalante* e degli altri soggetti la cui identità va tutelata).

7 Misure di protezione e sostegno del Whistleblower

7.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante (art. 3, commi 3-4, e art. 12 D.Lgs. 24/2023).

L'identità della persona che segnala, denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o divulga pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (e comunque l'identità dei soggetti indicati ai commi 3 e 4 dell'art. 3 del *Decreto*, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione) ed, altresì, qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate – senza il consenso espresso della stessa persona *segnalante* – a persone diverse dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a., unico soggetto competente a ricevere e dare seguito alle *segnalazioni*. La riservatezza comprende anche il contenuto della *segnalazione* e la relativa documentazione²⁶.

2. *I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.*

3. *Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.*

4. *La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6.*

²⁶ L'art. 12 del D.Lgs 24/2023 prevede, infatti, un generale obbligo di riservatezza per il quale le informazioni sulle violazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse: l'identità del segnalante (ex art. 2 comma 1 lett. g) e art. 3 commi 3 e 4 del D.Lgs 24/2023) e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente l'identità non può essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione. La norma in commento prevede, inoltre, che è tutelata l'identità delle "persone coinvolte" (nella accezione di cui all'art. 2 comma 1 lett. l) del D.Lgs 24/2023) e delle persone menzionate nella segnalazione "fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante".

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ecc.), l'identità della "persona segnalante" (ex art. 2, comma 1 lett. g), e art. 3, commi 3 e 4, del *Decreto*) e dei soggetti comunque coinvolti nella "segnalazione" viene protetta in ogni contesto successivo alla ricezione della segnalazione stessa.

La segnalazione viene processata in forma anonima e con il rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia di trattamento dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 ed ulteriori norme nazionali e comunitarie in materia), nonché delle disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 (artt. 12-13-14 in particolare). L'associazione logica tra il contenuto di una segnalazione e l'identità dell'autore della segnalazione stessa è sempre garantita dall'impiego di idonei dispositivi *software*.

Fatte salve le eccezioni legislativamente previste, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che risultano coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico.

Il D.Lgs. n. 24/2023 specifica i casi di deroga all'obbligo di riservatezza (nel caso di procedimenti penali, procedimenti contabili e disciplinari) e prevede le relative garanzie:

(i) nell'ambito del procedimento penale: l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. che disciplina il segreto investigativo: tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari";

(ii) nell'ambito del procedimento innanzi alla Corte dei Conti: l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria: dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

(iii) nell'ambito dei procedimenti disciplinari: l'identità della "persona segnalante" (art. 2, comma 1 lett. g,) e art. 3, commi 3 e 4, del *Decreto*) può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui: (a) vi sia il consenso espresso della "persona segnalante"; (b) la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della "persona segnalante" risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive. In questi casi - ovvero quando viene rivelata l'identità del segnalante - vi è l'obbligo di comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, in linea con quanto richiesto dall'art. 16 della direttiva europea.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 ("Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi": aggiornata, da ultimo, dal D.L. 14 aprile 2023, n. 39, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 68/2023), nonché all'accesso generalizzato di cui agli artt. 5 e seguenti del D.Lgs. n. 33/2013 ("Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni)", e s.m.i..

7.2 Misure di protezione in favore di colui che effettua la segnalazione, la denuncia, la divulgazione pubblica (artt. 3 - 16 - 17 - 19 D.Lgs. 24/2023) e di terzi (art. 3, comma 5, D.Lgs. 24/2023)

Coveme s.p.a. fa espresso ed incondizionato divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti od indiretti, nei confronti di colui che effettua la segnalazione, la denuncia, la divulgazione pubblica, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica e la violazione di tale divieto è sanzionata ai sensi del *Sistema Disciplinare*, parte integrante del *Modello* adottato dalla Società (art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 231/2001).

Fermo un tanto, gli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 24/2023 prevedono strumenti di tutela in favore dei dipendenti e collaboratori (ed in genere dei soggetti di cui all'art. 3 del *Decreto*) che segnalino "*informazioni*" sulle "*violazioni*" (come definite dall'art. 2 comma 1 lett. a) del *Decreto*), nonché – ai sensi dell'art. 3 comma 5 del *Decreto* stesso, cui si rimanda per il dettaglio - in favore dei "*facilitatori*" (la cui definizione è contenuta nell'art. 2 comma 1 lett. h) del *Decreto*), dei colleghi, dei parenti fino al quarto grado e degli enti di proprietà del *segnalante* (vedasi per il dettaglio l'art. 3, comma 5, del *Decreto*).

In particolare, il "*divieto di ritorsione*" (la definizione di "*ritorsione*" è contenuta nell'art. 2, comma 1 lett. m), del *Decreto*) è previsto dall'art. 17 del *Decreto* (che al comma 4 individua alcune ipotesi di "*ritorsioni*"²⁷): sul punto vedasi anche il Regolamento emanato dall'ANAC con Deliberazione n. 301 del 12.07.2023 e ss.mm.ii..

²⁷ **Art. 17. Divieto di ritorsione**

1. Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione.
2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
3. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
4. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:
 - a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - e) le note di merito negative o le referenze negative;
 - f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

Il comma 3 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 24/2023 stabilisce la nullità degli atti assunti in violazione dell'art. 17 del *Decreto*, fra cui il licenziamento eventualmente comminato per tali ragioni, così come il mutamento di mansioni o il demansionamento nei confronti della “*persona segnalante*” (e dei soggetti di cui all'art. 3, commi 2 e 3, del *Decreto*).

Ciò detto, Coveme s.p.a. ribadisce che nei confronti del dipendente/socio/collaboratore (a qualsiasi titolo) che effettua una segnalazione o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o una divulgazione pubblica - ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, del D.Lgs. n. 231/2001 e/o della presente *Policy* - non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente o meno effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente od indirettamente alla segnalazione/denuncia/divulgazione stessa.

Agli effetti della presente *Policy* per misure discriminatorie si intendono (in particolare ed a titolo esemplificativo) le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di “*ritorsione*” (nella accezione di cui all'art. 2, comma 1 lett. m), del *Decreto*) o che comunque determini condizioni di lavoro deteriori.

La persona che ritiene di aver subito una discriminazione o una ritorsione per il fatto di aver effettuato una *segnalazione* o una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o una divulgazione pubblica ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, del D.Lgs. n. 231/2001 e della presente *Policy* – salve le previsioni di cui all'art. 18 del *Decreto* (vedasi paragrafo **7.3** che segue) e la facoltà di rivolgersi all'ANAC ex art. 19 del D.Lgs. n. 24/2023²⁸ - ne dà notizia circostanziata all'OdV e quest'ultimo, all'esito di sommaria istruttoria preliminare, comunica l'ipotesi di discriminazione/ritorsione al Responsabile della Funzione Disciplinare di Coveme s.p.a. e all'Amministratore Delegato (e/o all'Organo Amministrativo), nonché al Collegio Sindacale per le conseguenti determinazioni.

-
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - i) 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;
 - l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - n) 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;
 - o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

²⁸ È prevista, infatti, la facoltà di comunicare all'ANAC le “*ritorsioni*” subite al fine di ottenere protezione (art. 19 del *Decreto* e si noti che della ritorsione l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro) e comunque di rivolgersi all'ANAC per le misure di sostegno previste dall'art. 18 del D.Lgs n. 24/2023

Analogamente l'OdV procederà in ipotesi di violazione degli obblighi di protezione della “*persona segnalante*” previsti dalla Società e dal capo III del D.Lgs. n. 24/2023 (ed in particolare della riservatezza circa l'identità del segnalante stesso).²⁹

7.3 Misure di sostegno in favore di colui che effettua la segnalazione, la denuncia, la divulgazione pubblica (art. 18 D.Lgs. 24/2023)

Come già accennato, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. n. 24/2023 (vedasi nota 3), è istituito presso l'ANAC l'elenco degli Enti del Terzo Settore – reperibile al link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9> - che forniscono alle *persone segnalanti* misure di sostegno, consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito: (i) sulle modalità di segnalazione, (ii) sulla protezione delle ritorsioni, (iii) sui diritti della persona coinvolta e (iv) sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio spese dello Stato.

L'attività degli Enti del Terzo Settore iscritti nel citato elenco (di seguito anche solo “ETS”) consiste in un supporto informativo che può:

(a) precedere il processo di segnalazione: in particolare gli ETS, alla luce della descrizione dei fatti fornita loro dalla *persona segnalante* o potenziale segnalante, possono ad esempio: (i) dare informazioni rispetto alla riconducibilità delle fattispecie all'interno del perimetro soggettivo e oggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023, (ii) indirizzare la persona segnalante nella scelta del canale utilizzabile per presentare la propria segnalazione (ad esempi:, comunicando se sussistono i requisiti per effettuare, rispettivamente, una segnalazione ad ANAC o una divulgazione pubblica), (iii) fornire delucidazioni sulla compilazione della segnalazione;

(b) seguire il processo di segnalazione: gli ETS possono assistere la persona segnalante che abbia subito misura ritorsiva intenda comunicarla ad ANAC (in tal caso, ad esempio, gli ETS possono informare la persona segnalante delle tutele riconosciute in caso di ritorsione, dei presupposti necessari per beneficiare della protezione da parte di ANAC e di come si svolge in concreto il procedimento di ANAC in caso di comunicazione di misure ritorsive).

Va evidenziato che: (x) le attività svolte dagli ETS vanno tenute distinte dall'esame vero e proprio della *segnalazione* che invece compete al gestore (e, per Coveme s.p.a., al Presidente dell'Organismo di Vigilanza); (y) gli ETS non coincidono, né possono assumere, il ruolo di *facilitatore* (figura disciplinata dall'art. 2, comma

²⁹ Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. Maggiori informazioni sono disponibili all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> .

1 lettera h), del D.Lgs. n. 24/2023), in quanto il *facilitatore* deve operare nel medesimo contesto lavorativo del *segnalante* ed egli è chiamato a prestare assistenza “*nel processo di segnalazione*” (quindi nel momento in cui la *persona segnalante* effettua la *segnalazione*, mentre gli ETS hanno un ruolo di assistenza precedente, propedeutica o successiva alla presentazione da parte della *segnalante* di un'eventuale *segnalazione*).

8 Responsabilità della persona segnalante

La presente *Policy* – fermo, in particolare, quanto previsto dagli artt. 16-17-19-20 del D.Lgs. n. 24/2023 - lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare della “*persona segnalante*” nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ovvero comunque rilevante ai sensi del Codice Penale e dell’art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità - in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi - eventuali forme di abuso dell’istituto, quali le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il soggetto denunciato/segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto (art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 231/2001).

9 Procedura di trasmissione, ricezione, gestione e conservazione delle segnalazioni interne (artt. 4 – 5 – 14 D.Lgs. 24/2023)

Le segnalazioni interne di “*violazioni*” (ai sensi dell’art. 2, comma 1 lett. a), nn. 2) – 3) – 4) – 5) – 6), del D.Lgs. n. 24/2023) e di “*informazioni sulle violazioni*” (ai sensi della lett. b) del citato comma 1), verranno effettuate utilizzando i canali riservati e secondo le modalità meglio specificate nel superiore paragrafo **5.3**.

Dei dati identificativi del *segnalante* (come degli altri soggetti interessati e/o coinvolti dalla *segnalazione* e della inerente documentazione) è garantita la custodia in modalità crittografata o, comunque, in modalità che garantisca la riservatezza.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Presidente OdV dovrà essere trasmessa a quest'ultimo, *entro sette giorni dalla data del suo ricevimento*, dando contestuale notizia della trasmissione alla *persona segnalante* ed in particolare: **(a)** nel caso in cui la *segnalazione* sia inviata contestualmente a più soggetti, tutti interni alla Società, essa deve essere considerata la stregua di una *segnalazione* trasmessa ad un soggetto non competente: pertanto, coloro ai quali non competere ricevere tale segnalazione, dovranno trasmettere la stessa - entro sette giorni dal ricevimento - al Presidente OdV, dandone contestuale notizia alla *persona segnalante*; **(b)** nel caso in cui la *segnalazione* sia inviata, oltre che al Presidente OdV, anche a più soggetti esterni alla Società, dovranno essere richiesti alla *persona segnalante* appositi chiarimenti in merito alle circostanze che hanno condotto alla *segnalazione*, onde accertare se la *persona segnalante* intendesse procedere direttamente ad una divulgazione pubblica. In tale eventualità, posto che non vi sono le condizioni per ritenere che la segnalazione interna sia stata effettuata correttamente (giacché il *segnalante*

ha scelto di non rivolgersi solo ed esclusivamente al Presidente OdV), dovrà essere accertato se la *segnalazione* possa essere qualificata come divulgazione pubblica (così come definita dall'art. 2, comma 1, lett. f), del *Decreto*) e accertare se ricorra o meno una delle condizioni previste dall'articolo 15 del *Decreto* stesso. Nel caso in cui non ricorra almeno una delle condizioni previste dal citato articolo 15 la *segnalazione* non sarà considerata una segnalazione in regime whistleblowing ai sensi e per gli effetti del *Decreto*.

Fase 1 – Iter della segnalazione.

Al ricevimento di una *segnalazione* ai sensi della presente *Policy*, indipendentemente dal canale utilizzato, il Presidente OdV provvederà con tempestività:

(i) a compilare il “*Registro delle segnalazioni*”, in cui vengono riportati: 1. il numero progressivo della segnalazione che ne consente la identificazione univoca; 2. la data di ricezione della segnalazione; 3. il canale di ricezione utilizzato dal segnalante; 4. la classificazione della segnalazione (ammissibile/non ammissibile – fondata/non fondata); 5. risultanze emerse e conclusioni.

(ii) a rilasciare alla “*persona segnalante*” (così come definita dall’art. 2, comma 1 lett. g), del D.Lgs. n. 24/2023) avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione;

(iii) a mantenere le necessarie interlocuzioni con la “*persona segnalante*”, richiedendo se del caso alla medesima integrazioni (anche ai sensi dell’art. 12, comma 9, del D.Lgs. n. 24/2023);

(iv) a dare corretto “*seguito*” alle segnalazioni ricevute (per “*seguito*” si intende l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate);

(v) a fornire “*riscontro*” alla persona segnalante entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza dello stesso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni per la presentazione della segnalazione (per “*riscontro*” si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione).

Fermo quanto previsto dall’art. 5, comma 1 lett. a)-b)-c)-d), del *Decreto*, il Presidente OdV - in presenza di *segnalazione* che non debba costituire oggetto di un provvedimento di archiviazione – richiede, ove necessario od utile, chiarimenti alla “*persona segnalante*” e/o alla “*persona coinvolta*” (ex art. 12, comma 8, D.Lgs. n. 24/2023) e/o a eventuali altri soggetti, con l’adozione delle necessarie cautele, e svolge l’attività necessaria³⁰ provvedendo alla definizione dell’istruttoria nel termine di giorni 60 da quando riceve la

³⁰ Verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccoglierne adeguata evidenza: nell’ambito dell’attività istruttoria, come già detto, il Presidente OdV potrà avvalersi del supporto di strutture e/o funzioni aziendali

segnalazione, termine prorogabile ad insindacabile giudizio di esso Presidente OdV e purché ricorrano giustificate ragioni da esplicitare in sede di chiusura dell'esame della *segnalazione*.

Il Presidente OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni in materia di whistleblowing, NON dispone di poteri coercitivi. Laddove la "*persona segnalante*" e gli altri soggetti eventualmente coinvolti non intendano partecipare ovvero collaborare alle attività istruttorie, il Presidente OdV potrà avvalersi dei rimedi previsti dal *Sistema Disciplinare* di Coveme s.p.a. (e quindi della informativa alla funzione preposta) e, se del caso, comunicare tale circostanza – viepiù laddove la *segnalazione* risultasse meritevole di avere successivo corso presso l'Autorità Giudiziaria – all'OdV e ai competenti Organi di Amministrazione e/o di Controllo.

Fase 2 – Conservazione della segnalazione (art. 14 D.Lgs. 24/2023)

Il Presidente OdV cura la conservazione - anche su supporto informatico - di ogni "*segnalazione*" ricevuta ai sensi e per gli effetti, in particolare, degli artt. 5 e 14 del *Decreto* e ciò: (i) per un termine di anni 5 a decorrere dalla data di definizione della *segnalazione*; (ii) nel rispetto delle previsioni dell'art. 12 del *Decreto*; (iii) al fine, in particolare, di evitare ogni abusiva od illecita utilizzazione, diffusione, comunicazione o dispersione delle *segnalazioni* e del contenuto delle stesse; (iv) nel rispetto delle garanzie di legge in materia di trattamento dei dati personali e delle previsioni del Regolamento UE 2016/679 (ed ulteriori norme nazionali e comunitarie in materia, fra cui l'art. 13 del *Decreto*), sia con riferimento alla "*persona segnalante*" (art. 2 comma 1 lett. g) del *Decreto*), che alla "*persona coinvolta*" (art. 2 comma 1 lett. l) del *Decreto*), che al "*facilitatore*" (art. 2, comma 1 lett. h), del *Decreto*), che alle "*persone menzionate nella segnalazione*" (ex art. 12, comma 7, del *Decreto*).

La valuta concluse le attività di gestione della *segnalazione*, il Presidente OdV - tenuto conto della previsione di cui all'articolo 14 del *Decreto* - dovrà cancellare sia la *segnalazione* sia la relativa documentazione e ciò al più tardi decorsi 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Potranno invece essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio: procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; etc.) che abbiano avuto origine in tutto in parte dalla *segnalazione*. Un tanto in considerazione del fatto che tali atti e documenti non contengono, di regola, riferimenti puntuali al *segnalante*, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 12, comma 5, del *Decreto*, ai sensi del quale quando la condizione disciplinare "*sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia*

interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni. In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi destinatari della presente procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza.

indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità”.

10 Attività dell’Organismo di Vigilanza

Richiamato lo Statuto dell’Organismo di Vigilanza di Coveme s.p.a. - ove non contrastante con quanto qui previsto che è da ritenersi prevalente - è compito proprio dell’OdV con riferimento al *Modello* adottato dalla Società, alla presente *Policy*, al D.Lgs. n. 231/2001 ed al D.Lgs. n. 24/2023:

- a) supportare Coveme s.p.a. nella predisposizione del presente Protocollo o *Policy*;
- b) vigilare sulla tempestiva adozione di dei canali di segnalazione interne, sulla loro rispondenza al D.Lgs. n. 24/2023 nonché sul conseguente aggiornamento del *Modello*;
- c) vigilare sulla avvenuta adozione delle procedure interne sul *whistleblowing*;
- d) vigilare sulla formazione, informazione, diffusione di quanto previsto nel *Modello* e nelle procedure interne sul *whistleblowing*;
- e) vigilare sulla effettività e sull'accessibilità dei canali di segnalazione;
- f) vigilare sull'effettivo funzionamento e sulla osservanza di quanto previsto nel *Modello* e nelle procedure interne sul *whistleblowing* (a titolo di esempio: verificare il rispetto dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 24/2023 quanto al soggetto individuato come Gestore - nel caso di specie il Presidente OdV - compiere verifiche periodiche a campione sul rispetto delle tempistiche previste dal D.Lgs. n. 24/2023 in tema di avviso di ricevimento e di riscontro, nonché sull'eventuale applicazione del *Sistema Disciplinare*, ed altresì sulle misure adottate per garantire il rispetto degli obblighi di riservatezza e dei divieti di ritorsione);
- g) vigilare sull’attività di modifica/aggiornamento del *Modello* con riferimento alla presente *Policy*;
- h) verificare l’idoneità e la adeguatezza della presente *Policy*;
- i) verificare il rispetto della presente *Policy* da parte dei *Destinatari*;
- j) in esito al processo di analisi e valutazione della “*segnalazione interna*” di “*informazioni sulle violazioni*” posti in essere dal Presidente OdV, ove rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o del *Modello 231*, proporre i conseguenti atti e provvedimenti alle funzioni od organi competenti della Società;
- k) trasmettere, nel rispetto della presente *Policy*, al Collegio Sindacale e/o all’Organo Amministrativo e/o alla Assemblea di Coveme s.p.a. la *segnalazione* allorché il Presidente OdV, i componenti del Collegio Sindacale e/o dell’Organo Amministrativo: (i) versino in conflitto di interessi rispetto alla segnalazione; (ii) coincidano con il soggetto segnalato o il soggetto segnalante; (iii) siano comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione; tale compito incombe sul Presidente OdV allorché sia (anche o solo) uno o più componenti dell’OdV a versare nelle condizioni di cui ai citati punti (i) – (ii) – (iii);

- l) vigilare sul rispetto del “*divieto di ritorsione*” (di cui all’art. 2 comma 1 lett. m), all’art. 17 e all’art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 24/2023), proponendo alle funzioni od organi competenti della Società i provvedimenti conseguenti;
- m) vigilare, per quanto di competenza, sulla commissione degli illeciti previsti al comma 1 – lettere a), b), c) - dell’art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, proponendo alle funzioni od organi competenti della Società l’irrogazione delle sanzioni previste dal *Sistema Disciplinare*, parte integrante del *Modello* adottato dalla Società, ove vengano accertati tali illeciti (art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 24/2023);
- n) vigilare sulla applicazione delle sanzioni previste dal *Sistema Disciplinare* parte integrante del *Modello* adottato dalla Società ove venga accertata la fondatezza delle *segnalazioni* (interne ed esterne), della divulgazione pubblica, della denuncia alla Autorità giudiziaria o contabile, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 24/2023;
- o) vigilare – per quanto di competenza – sul corretto utilizzo dei canali informativi interni da parte delle “*persone segnalanti*”;
- p) sovrintendere alla formazione degli *Organi Sociali*, degli *Organi di Controllo*, del *Personale* e del *Personale Apicale* di Coveme s.p.a. sul tema del *Whistleblowing* e sulla presente *Policy*;
- q) eseguire quanto sopra sulla base delle istruzioni ricevute da Coveme s.p.a. quale “*Autorizzato al trattamento*” ai sensi degli articoli 29 e 32, par. 4, del GDPR, nonché *2-quaterdecies* del D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e del D.Lgs. n. 24/2023.

11 Garanzie in ordine alla conformità a legge del trattamento dei dati – privacy (art. 12 - 13 - 14 D.Lgs. 24/2023)

Il trattamento dei dati personali correlato all’implementazione e al funzionamento della procedura in materia di *Whistleblowing* trova la propria legittimazione in un obbligo di legge (discendente dalle disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023) e nel perseguimento di un interesse meritevole di tutela del titolare del trattamento (art. 6 del Reg. UE 2016/679: di seguito anche “*Regolamento*”). In questo ambito, i trattamenti di dati personali effettuati dai soggetti obbligati possono essere considerati necessari per adempiere a un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, § 1, lett. c) del *Regolamento*) e - con riguardo a categorie particolari di dati (art. 9, § 2, lett. b) del *Regolamento*) o a dati relativi a condanne penali e reati - possono, altresì, essere considerati necessari per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico contemplato dall’Ordinamento (art. 6, § 1, lett. e) e art. 9, § 2, lett. g) e 10 del *Regolamento*). Per quanto qui non espressamente indicato, si rimanda all’informativa sul trattamento dei dati personali messa a disposizione dal Titolare.

Coveme s.p.a. ha provveduto a definire la presente *Policy* nel rispetto, in particolare, delle previsioni degli artt. 13 e 14 del D.Lgs. n. 24/2023.

Ai sensi dell'art. 13, comma 4, del D.Lgs. n. 24/2023, titolare del trattamento degli stessi è la Società, mentre il Presidente OdV (che è responsabile della conservazione e dell'integrità del dato e custode dell'identità del *segnalante*) è soggetto Responsabile del trattamento, in quanto tale funzione è svolta da una figura esterna (ex art. 28 del *Regolamento* UE 2016/679).

Il soggetto terzo che gestisce la piattaforma informatica di cui al superiore paragrafo **5.3** è stato incaricato, da parte del Titolare, quale Responsabile (esterno) del trattamento, ai sensi dell'articolo 28 del *Regolamento* (UE) 2016/679.

Eventuali altri soggetti interni coinvolti nell'istruttoria della *segnalazione*, poiché nella documentazione trasmessa potrebbero essere presenti dati personali di altri interessati, devono essere autorizzati al trattamento (artt. 4, par.1, n. 10, 29, 32 e par. 4 del *Regolamento*); ai medesimi vengono inviate, al momento del loro coinvolgimento, apposite istruzioni operative cui conformarsi.

In conformità alla normativa di riferimento, Coveme s.p.a. predispone e mantiene aggiornate, sentito il Responsabile della Protezione dei Dati ove nominato, idonee misure tecniche e organizzative anche con riguardo ai profili di sicurezza, da richiamarsi nel Registro dei trattamenti. Si è inoltre provveduto ad effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione, una valutazione di impatto sulla protezione dei dati al fine di individuare ed applicare le necessarie misure.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 2, del D.Lgs. n. 24/2023, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica *segnalazione* non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Per quanto riguarda la conservazione dei dati: le segnalazioni vengono conservate nell'apposita piattaforma, la quale costituisce un registro speciale di protocollazione e consente l'identificazione di ogni *segnalazione* ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo associato in maniera stabile alla segnalazione stessa; i documenti relativi agli atti istruttori vengono invece acquisiti al protocollo riservato della Società. La conservazione dei dati avverrà in forma anonima: l'associazione di una segnalazione all'identità della "*persona segnalante*", nonché della "*persona coinvolta*", potrà essere effettuata esclusivamente dal Presidente OdV di Coveme s.p.a..

In ogni momento colui che ha effettuato la "*segnalazione*" interna potrà prendere conoscenza dell'iter della relativa procedura e degli esiti della "*segnalazione*" stessa nel rispetto delle previsioni del D.Lgs n. 24/2023 (ed in particolare dell'art. 12).

Vi è obbligo di proteggere l'identità della "*persona segnalante*" (così come definita dall'art. 2, comma 1 lett. g), del *Decreto*), della "*persona coinvolta*" (così come definita dall'art. 2, comma 1 lett. l), del *Decreto*), delle

“*persone menzionate nella segnalazione*” (ex art. 12, comma 7, del Decreto), del “*facilitatore*” (art. 2, comma 1 lett. h), del *Decreto*), nel rispetto delle previsioni degli artt. 12 e 13 del *Decreto* medesimo.

I dati relativi alle segnalazioni interne verranno conservati per il periodo massimo di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione, fermo quanto previsto dall’art. 14 del D.Lgs. n. 24/2023.

Restano ferme le responsabilità disciplinari previste per violazione degli appositi doveri di comportamento e per violazione delle norme sulla tutela dei dati personali, previste dal *Codice Etico* e dal *Sistema Disciplinare* di Coveme s.p.a..

12 Segnalazione esterna (art. 6 - 7 - 8 -10 D.Lgs. 24/2023)

Le segnalazioni esterne sono compiutamente disciplinate dalle *Linee Guida ANAC* reperibili sul sito internet www.anticorruzione.it e alle quali si rinvia per ogni ulteriore dettaglio.

La “*persona segnalante*” può, infatti, effettuare una segnalazione esterna (ai sensi degli artt. 6-7 del D.Lgs. n. 24/2023 e nel rispetto delle informazioni e delle Linee Guida dell’ANAC di cui agli artt. 9 e 10 del D.Lgs. medesimo)³¹ “***se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:***

(i) non è prevista, nell’ambito del suo contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero anche se obbligatoria, non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs 24/2023;

(ii) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito (si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma non abbia funzionato correttamente, la segnalazione non sia stata trattata entro un termine ragionevole oppure non siano state intraprese azioni per affrontare la violazione, oppure ancora il gestore della segnalazione – e quindi il Presidente OdV – versi in conflitto di interessi rispetto alla segnalazione, ovvero coincida con il segnalato od il segnalante, ovvero ancora sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione)³²;

³¹ **Art. 7. Canali di segnalazione esterna.**

1. L’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

2. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

3. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall’ANAC è trasmessa a quest’ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

³² In tal senso le Linee Guida dell’ANAC adottate con Delibera n. 31 I/2023.

(iii) 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 (ciò può verificarsi, ad esempio, quando il responsabile ultimo del contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle Autorità competenti potrebbe essere vanificata o altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che l'ANAC sia più indicata ad affrontare la specifica violazione);

(iv) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia ampia risonanza per impedirne gli effetti).

L'ANAC svolgerà, poi, le attività previste dall'art. 8 del *Decreto*, nel rispetto delle condizioni previste dal *Decreto* stesso³³: sul punto vedasi anche il Regolamento emanato dall'ANAC con Deliberazione n. 301 del 12.07.2023 e ss.mm.ii..

13 Divulgazione pubblica (art. 15 D.Lgs. 24/2023)

È prevista una ulteriore modalità di segnalazione consistente nella *divulgazione pubblica*. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, compresi i social network e i nuovi canali di comunicazione (tra cui, ad esempio, Facebook, Twitter, YouTube, Instagram), che costituiscono strumenti rapidi e interattivi di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone ed organizzazioni.

La “*persona segnalante*” che effettua una “*divulgazione pubblica*” (la cui definizione è contenuta nella lettera f) del comma 1 dell'art. 2 del D.Lgs. n. 24/2023)³⁴ beneficia della protezione prevista dal *Decreto* **se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:**

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del D.Lgs. n. 24/2023, e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 del *Decreto* medesimo in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

³³ Sul punto vedasi anche il Regolamento emanato dall'ANAC con Delibera n. 301/2023.

³⁴ La Direttiva UE n. 1937/2019 include, tra i canali attraverso cui effettuare una divulgazione pubblica, anche la comunicazione ai rappresentanti eletti, alle organizzazioni delle società civile, ai sindacati o alle organizzazioni imprenditoriali e professionali (“*considerando n. 45*” della Direttiva).

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 in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

14 Denuncia

Alla *persona segnalante* è riconosciuta, altresì, la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per presentare denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Qualora la *persona segnalante* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove egli abbia effettuato una *segnalazione* attraverso in canali di segnalazione interna o di segnalazione esterna, egli è tenuto comunque – ai sensi degli artt. 331 del codice di procedura penale e 361 e 362 del codice penale – all’obbligo di denunciare, alla competente Autorità giudiziaria o contabile, i fatti penalmente rilevanti (ove procedibili d’ufficio) e le ipotesi di danno erariale: in ipotesi di conseguente discriminazione o ritorsione egli potrà beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023.

15 Rinunce e transazioni (art. 22 D.Lgs. 24/2023)

Coveme s.p.a. sottolinea che l’art. 22 del D.Lgs. n. 24/2023 stabilisce che *“le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste nel D.Lgs. stesso non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all’articolo 2113, quarto comma, del codice civile”*: e quindi salvo il caso di accordi conclusi in sede giudiziale (art. 185 codice di procedura civile), dinnanzi alla Commissione di Conciliazione istituita presso la Direzione territoriale del lavoro (art. 410 c.p.c.), innanzi alle sedi di certificazione (art. 31 comma 13 Legge 182/2010), innanzi alla commissione di conciliazione istituita in sede sindacale (art. 412 ter c.p.c.), presso i collegi di conciliazione e arbitrato irrituale (art. 412 quater c.p.c.).

16 Attività di formazione e sensibilizzazione

Il Presidente OdV prevede e pianifica apposite iniziative di sensibilizzazione e formazione dei *Destinatari* della presente Policy ed in particolare al fine di divulgare le finalità dell’istituto relativo alla tutela del dipendente che segnala illeciti ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, nonché in tema di addestramento relativamente alle procedure predisposte.

17 Ulteriori informazioni

La presente *Policy* entra in vigore alla data di esecutività della delibera del Consiglio di Amministrazione di Coveme s.p.a. che la approva e si applica alle *segnalazioni* pervenute successivamente a tale data o la cui istruttoria non sia ancora conclusa.

Nella finalità di dare il massimo livello di informazione circa le misure adottate, la presente *Policy* viene pubblicata sul sito web di Coveme s.p.a. e consegnata internamente a tutti i dipendenti della Società, anche con modalità elettroniche, previa conferma di ricezione e avvenuta lettura, e trasmessa a tutto il *Personale apicale* che è incaricato di favorirne la massima diffusione.

Per quanto non disciplinato dal presente documento si fa rinvio alle norme di Legge e alle Linee Guida approvate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), da considerarsi sempre prevalenti sul documento stesso.