Disposizioni per la tutela di chi segnala illeciti (WHISTLEBLOWING POLICY)

Art. 1 Definizioni

La segnalazione (c.d. 'WHISTLEBLOWING') è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente di appartenenza e, indirettamente, per l'interesse collettivo.

Nel rispetto del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il whistleblowing è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

In particolare, i dipendenti che segnalano un illecito non possono essere sottoposti a provvedimenti disciplinari e sono protetti contro le azioni ritorsive.

Con l'espressione "Segnalante" (c.d. "WHISTLEBLOWER") si fa riferimento al soggetto legato da un preciso vincolo con la società che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, atti ed omissioni che ledono l'interesse privato o l'integrità dell'ente.

Il Gestore delle segnalazioni (anche destinatario delle segnalazioni): è colui a cui sono inviate le segnalazioni del Whistleblower. Nella società **LE CUSPIDI SRL** questa figura corrisponde al Responsabile della funzione conformità aziendale (Sig.ra **NOCERA ELGA**).

Possono fare la segnalazione: i dipendenti della Società; i lavoratori autonomi e i collaboratori coordinati e continuativi che svolgono la propria attività presso la Società; i lavoratori dipendenti o collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi o di imprese che realizzano opere in favore della Società; i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società; i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società; gli azionisti; le persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza, presso la società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La procedura completa "Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite" che disciplina la segnalazione è disponibile alla consultazione nella Sezione "Whistleblowing" del sito web istituzionale della società all'indirizzo **www.lecuspidi.com** , in cui sono pubblicati i diversi canali previsti per l'invio delle segnalazioni.

Art. 2 Oggetto

Con il presente disciplinare si stabilisce la procedura che regolamenta la segnalazione al fine di fornire al whistleblower indicazioni operative circa l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché indicare le forme di tutela offerte dall'ordinamento.

L'obiettivo perseguito è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

Lo scopo principale del whistleblowing è costituito dalla prevenzione o dalla risoluzione di un problema internamente e tempestivamente. Il whistleblowing si fonda sul bilanciamento della necessità, da parte delle imprese private, di incentivare le segnalazioni di illecito o presunte tali con l'esigenza di tutelare i soggetti che segnalano queste condotte illecite.

Art 3 Principi e finalità

Per tutelare il Segnalante gli illeciti e garantire quindi l'efficacia del processo del sistema di gestione delle segnalazioni, la Società opera secondo i seguenti principi:

- Trasparenza: le segnalazioni sono gestite in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e dichiarato, con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- Tutela della riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- Tutela del soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- Tutela della riservatezza del contenuto della segnalazione nonché dell'identità di eventuali soggetti segnalati;

- Possibilità di verifica: al segnalante è consentito di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria della segnalazione e conoscerne l'esito finale.

Art. 4 Segnalanti

Possono effettuare la segnalazione sia il personale dipendente, il consulente o collaboratore autonomo, il lavoratore dipendente o collaboratore di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore della Società, il volontario e il tirocinante, retribuito e non retribuito, 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, che segnala condotte illecite, reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Art. 5 Segnalazioni anonime

Si informa che le segnalazioni effettuate in forma anonima non sono considerate dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e sono trattate come segnalazioni ordinarie. Tali segnalazioni potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale. Si informa che, laddove dalla segnalazione emergessero profili di rilievo penale e di danno erariale, la Società provvederà a trasmettere la segnalazione alla competente Autorità Giudiziaria

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dalla procedura WHISTLEBLOWING, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle attività volte a tutelare il soggetto che segnala illeciti.

Art. 6 Oggetto delle segnalazioni

Le violazioni, intese come comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse privato o l'integrità dell'ente e che possono costituire l'oggetto del whistleblowing sono previste nel D. Lgs. n. 24/2023 e, a titolo esemplificativo, sono:

a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali 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 Europea;
e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano violazioni consumate o anche solo tentate.

Il whistleblowing non riguarda lamentele di carattere personale del segnalante oppure rivendicazioni o richieste che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche eventuali notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. Non sono, invece, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. In ogni caso, la segnalazione non può riguardare doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per i quali occorre invece fare riferimento all'ordinaria disciplina del rapporto di lavoro.

Art. 7 Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù

dell'ufficio rivestito, ma anche eventuali notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. Non sono, invece, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. In ogni caso, la segnalazione non può riguardare doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per i quali occorre invece fare riferimento all'ordinaria disciplina del rapporto di lavoro.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione, se conosciute, delle circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È comunque indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal Segnalante e che non siano riportati o riferiti da altri soggetti.

Pertanto, per quanto sopra esposto, la Società mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo (anche lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società) un'apposita procedura per rendere l'effettuazione della segnalazione più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

La segnalazione dovrà essere inoltrata utilizzando l'apposito modello presente sul sito istituzionale della società.

Art. 8 Destinatari

I destinatari della segnalazione possono essere:

a) il Responsabile della Funzione Conformità della Società, Sig.ra **ELGA NOCERA**. Qualora le segnalazioni riguardino comportamenti o fatti relativi al Responsabile della stessa funzione conformità, gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'ANAC.
b) L'ANAC Autorità Nazionale anticorruzione, tramite modulo disponibile sul relativo sito istituzionale.
c) L'Autorità giudiziaria ordinaria o quella contabile.

Qualora il Whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Art. 9 Attività di verifica della fondatezza delle segnalazioni

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze esposte nella segnalazione sono affidate al Gestore delle segnalazioni, secondo le modalità descritte nella procedura Whistleblowing, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. A tal fine, il Gestore delle segnalazioni può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, ove sia ritenuto necessario, di consulenti o professionisti esterni, nel rispetto del principio di imparzialità, indipendenza e riservatezza.

Art. 10 Tutela del Segnalante

A) <u>Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione</u>.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (ad esempio, indagini penali, tributarie o amministrative) l'identità del whistleblower resta protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Nei casi di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui: vi sia il consenso espresso del segnalante; la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante e risulti assolutamente

necessaria 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.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione secondo la presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Art. 11 Responsabilità del Segnalante

La Procedura lascia impregiudicata la responsabilità civile, penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria 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 della presente policy.

Art. 12 Riservatezza, gestione dei dati personali e sicurezza

La Società assicura tutte le misure tecniche necessarie al fine di garantire la riservatezza del Segnalante.

La Società garantisce il trattamento dei dati personali degli utenti del Servizio di Whistleblowing ai sensi di quanto previsto dall'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 GDPR. A tal riguardo, il Titolare del trattamento è la società **LE CUSPIDI SRL con sede legale in Via F16 n. 26, 92015 Raffadali (AG).** Inoltre, la Società ha predisposto specifica INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE EFFETTUANO SEGNALAZIONI DI ILLECITI**.**

Raffadali, 10/03/2025

Amministratore Unico
Nocera Giuseppe Savio