

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

1 Scopo e campo di applicazione.

Scopo della presente procedura è descrivere il sistema di raccolta e gestione delle segnalazioni riguardanti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o della Società, illeciti che rientrano nel campo d'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001, o aspetti relativi alla responsabilità sociale d'impresa. Il canale di segnalazione mira a garantire la riservatezza del segnalante, tutelandone l'anonimato e prevedendo la protezione da qualsiasi azione ritorsiva.

Per segnalazione si deve intendere la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

La presente procedura si applica alle seguenti società:

- Ethos S.p.A.;
- Moon S.r.l.;
- Do it S.r.l.

2 Riferimenti normativi.

- D.Lgs. n. 24/2023
- Direttiva (UE) 2019/1937
- D.Lgs. n. 231/2001
- Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'UE e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, ANAC, delibera n. 311 del 12/07/2023.

3 Ruoli e Responsabilità

• Controllo e alla gestione delle segnalazioni.

Le attività di ricezione, di gestione e di trattamento delle segnalazioni sono affidate all'Ufficio del Personale Ethos SpA, nelle persone di: Giulia Chibbaro e Marco Rinaldi.

Detto Ufficio:

- è competente a monitorare il canale di segnalazione;
- assegna le segnalazioni alla Società o agli uffici interessati;
- mantiene i rapporti con l'ODV nel caso la segnalazione riguardi una violazione del Modello 231 o un illecito rilevante ai fini del Decreto Legislativo 231/2001.

• Segnalante (whistleblower)

Fornisce le informazioni sulla violazione nei limiti di quanto da lui conosciuto.

• Facilitatore

Fornisce assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione.

• Assegnatario

Gestisce la segnalazione che gli è stata assegnata.

4 Definizioni.

4.1 Violazione

Per violazioni si intende, nello specifico:

- Violazioni del diritto nazionale, illeciti civili, illeciti amministrativi
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- illeciti penali
- illeciti contabili
- irregolarità traducibili in “elementi concreti” (indici sintomatici) tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto legislativo 24/2023: 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 di lavoro, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- violazioni del diritto dell'UE, illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4 del D.Lgs. 24/2023);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e dei 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.

Possono essere oggetto di segnalazione anche le condotte volte ad occultare le violazioni (esempio, l'occultamento o la distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Le segnalazioni devono essere effettuate nell'interesse pubblico o nell'interesse alla integrità della Società.

Non rientrano, invece, nell'ambito delle segnalazioni disciplinate dal D.Lgs 24/2023 le segnalazioni che riguardano:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4.2 Segnalante (Whistleblower).

Il segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo presente o passato e, in particolare:

- lavoratori subordinati
- lavoratori autonomi
- liberi professionisti e consulenti
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- azionisti (persone fisiche)
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto
- fornitori, sub-fornitori e partner commerciali e dipendenti o collaboratori degli stessi
- clienti.

5 Modalità operative

5.1 Canale di segnalazione interno

Il segnalante può effettuare la propria comunicazione direttamente all'Azienda con la quale intrattiene od ha intrattenuto un rapporto lavorativo, attraverso l'apposita casella email dedicata (segnalazione.violazioni@etho-spa.it).

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

È necessario in particolare che dalla segnalazione risultino chiare:

- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di indentificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Tutte queste informazioni vengono richieste attraverso la compilazione dell'apposito modulo di segnalazione di illecito reperibile presso la Ethos SpA.

5.2 Condizioni per la segnalazione

Il soggetto segnalante beneficia della protezione prevista dalla normativa in materia e, in particolare:

- del **diritto alla riservatezza e all'anonimato**
- della **protezione da ogni forma di ritorsione** (ossia 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, da intendersi come danno ingiustificato),

a condizione che siano rispettati i seguenti due principi:

1. RAGIONEVOLEZZA

Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere **un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.**

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico;
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- attinenti alla protezione dei dati personali se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

2. MODALITA'

La segnalazione o divulgazione pubblica deve essere effettuata utilizzando i **canali previsti (interno, esterno e divulgazione pubblica).**

5.3 Gestione della segnalazione.

Tutte le segnalazioni effettuate per il tramite del canale interno vengono registrate ed elaborate dalle persone autorizzate da Ethos SpA.

È onere del segnalante indirizzare la segnalazione alla Società alla quale si riferisce il contesto lavorativo nel quale è venuto a conoscenza del fatto segnalato.

Ethos SpA prende quindi in carico la segnalazione e svolge una prima valutazione volta a determinare se la segnalazione sia manifestamente infondata. Si intendono manifestamente infondate tutte le segnalazioni relative a situazioni personali che non hanno nessuna attinenza al contesto lavorativo. È cura della stessa Ethos SpA comunicare al segnalante la manifesta infondatezza della segnalazione, nel termine di 30 giorni dall'avviso di ricevimento.

Le segnalazioni non manifestamente infondate vengono successivamente esaminate.

Nel termine di 3 mesi dall'invio della segnalazione, al segnalante deve essere fornito riscontro circa la presa in carico della segnalazione (compresa l'eventuale assegnazione), le eventuali azioni già poste in essere, le eventuali richieste di approfondimento o la risoluzione della violazione segnalata.

Al termine di tutte le verifiche, Ethos SpA comunicherà al segnalante la risoluzione della segnalazione e la chiusura della stessa. Nella comunicazione devono essere indicate le azioni intraprese o i motivi che hanno supportato la decisione di non intraprendere alcuna azione. La documentazione archiviata nella piattaforma sarà conservata per il termine di 1 anno dall'invio della segnalazione, salvo che Ethos SpA non chieda la proroga di tale termine per poter proseguire le indagini e la gestione della segnalazione.

In ogni caso, tutta la documentazione sarà conservata all'interno della piattaforma per il termine massimo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione, salvo i casi in cui sussista un diverso obbligo di legge.

In qualsiasi momento, purché prima della comunicazione di risoluzione della segnalazione, il Segnalante può decidere di ritirare la segnalazione dandone apposita comunicazione da trasmettere attraverso il canale originariamente prescelto per l'inoltro della stessa. In tal caso, Ethos SpA, valutato lo stato di avanzamento della stessa, informerà il segnalante della completa cancellazione di tutti i dati e le comunicazioni afferenti alla segnalazione; oppure comunicherà la necessità di proseguire gli accertamenti. Questa ipotesi potrebbe verificarsi nel caso in cui sia già stato avviato un procedimento disciplinare, oppure i dati relativi alla segnalazione siano stati trasmessi all'Autorità competente. In ogni caso restano salve le tutele a favore del segnalante e delle persone menzionante nella segnalazione o altrimenti coinvolte.

6 Canali esterni.

Le società del Gruppo Ethos garantiscono la corretta gestione di tutte le segnalazioni indirizzate alle società del Gruppo attraverso il canale informatico messo a disposizione in favore di tutti gli stakeholders e diffuso attraverso i siti internet aziendali.

Tuttavia, in conformità alla normativa, il canale interno di segnalazione non rappresenta l'unico mezzo idoneo ad attenzionare un evento o una condotta illecita di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

6.1.1 Segnalazione esterna

A ricorrere di una delle seguenti condizioni, il segnalante può effettuare la segnalazione attraverso il canale informatico messo a disposizione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) sul proprio sito istituzionale (cosiddetta Segnalazione esterna):

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; In tal caso, la segnalazione non sarà gestita dalla Società, ma dalla Autorità stessa che agirà secondo i poteri conferitigli dalla legge ed, in particolare, dal Decreto Legislativo 24/2023.

6.1.2 Divulgazione Pubblica.

In via residuale, I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- 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.

6.1.3 Denuncia all'Autorità Giudiziaria

In ogni caso il segnalante può rivolgersi all'Autorità Giudiziaria per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.

7 Tutele

Un aspetto fondamentale al fine di favorire l'invio di segnalazioni è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che segnala:

1. Tutela della riservatezza
2. Tutela da eventuali ritorsioni
3. Limitazione della responsabilità rispetto alla divulgazione di alcune categorie di informazioni
4. Divieto di rinunce e transizione sottoscritte in sede non protetta (ossia al di fuori delle sedi giudiziarie o amministrative sindacali).

Tali tutele si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante, i quali, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere oggetto di ritorsione. In particolare, le tutele vengono estese al facilitatore, ossia colui che supporta e sostiene il segnalante nell'effettuare la segnalazione, le persone menzionate nella segnalazione (es. persone indicate come testimone o accusate di aver commesso la violazione).

7.1 Riservatezza.

Il gruppo Dedagroup garantisce la protezione della riservatezza dei segnalanti attraverso le seguenti misure:

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni; la protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte 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.
- Conformemente all'articolo 12 del D.Lgs 24/2023, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità

della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso.

7.1.1 Protezione dei dati personali

- Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato da Ethos SpA, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.
- Inoltre, i diritti degli interessati (il segnalante, il facilitatore e le persone menzionate nella segnalazione) di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
- Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

7.2 Ritorsione

Al fine di incoraggiare le segnalazioni, è vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. Si intende ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare, alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione dal lavoro o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative, le referenze negative o biasimo; • l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, 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;

- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

7.3 Perdita delle tutele

Le tutele sopra descritte non sono garantite 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, o
- la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare, secondo i principi descritti nel Sistema Disciplinare aziendale.