



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING (SEGNALAZIONE CONDOTTE ILLECITE)

### 1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

E80 Group S.p.A. ("**Società**" o "**E80**") si impegna a mantenere gli standard più elevati in termini di etica, trasparenza e integrità, come sintetizzati nel Codice Etico, nel Codice di Condotta Fornitori, nel Modello 231 ed in altre policy adottate da E80.

La Società supporta e incoraggia, a tutela dei valori di etica e compliance espressi nel proprio Codice Etico, chiunque intenda segnalare una potenziale condotta inappropriata o scorretta o una presunta violazione dei principi espressi nel proprio Codice Etico e Codice Condotta Fornitori, del Modello 231, delle policy e procedure adottate da E80 o, in generale, potenziali violazioni di leggi e regolamenti.

La presente Procedura "Whistleblowing" (Segnalazione Condotte Illecite) ("**Procedura**") ha lo scopo di promuovere e rafforzare tali standard e, più in generale, i valori e principi di E80, disciplinando il processo di trasmissione, ricezione, valutazione, gestione, indagine e decisione sulle Segnalazioni (cd. Whistleblowing), adeguatamente circostanziate e riferibili al Personale E80 e/o Terzi, su sospetti atti o condotte scorrette o illeciti o presunte violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Codice di Condotta Fornitori, del Modello 231, nonché del sistema di regolamenti, direttive e procedure interne adottate dalla Società, commesse nell'ambito del Contesto Lavorativo.

Obiettivo è non solo quello di prevenire la realizzazione di non conformità o irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti i Destinatari, come infra individuati, nell'attività di contrasto dell'illegalità, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

La procedura è anche finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15 marzo 2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)*" ("**Decreto**"). Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal Decreto.

La citata normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del Segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della



riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;

- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del Decreto) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC"), nonché di effettuare divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del Decreto), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del Decreto.

Le disposizioni di questa Procedura non pregiudicano né limitano in alcun modo il diritto o l'obbligo (come eventualmente definiti dalla Normativa applicabile localmente) di segnalazione alle autorità regolamentari, di vigilanza o giudiziarie competenti nei Paesi dove opera la Società.

La Procedura è rivolta a tutti i Destinatari definiti nel paragrafo 2 e la Società ne garantisce la corretta e costante applicazione, nonché la massima diffusione interna ed esterna.

La gestione delle Segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati personali è effettuato dalla Società, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusi la normativa in materia di protezione dei dati personali e in specie del Regolamento Europeo UE 2016/679 (GDPR), il d.lgs. 196/2003 (Codice Privacy) e il Decreto.

La presente Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società e ogni modifica alla stessa segue il medesimo iter approvativo.

## 2. TERMINOLOGIA

<b>Contesto lavorativo</b>	le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Personale E80 o da Terzi nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con E80 Group
<b>Destinatari</b>	Destinatari della Procedura sono: <ul style="list-style-type: none"><li>- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di E80 Group,</li><li>- i dipendenti, i tirocinanti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti di E80 Group, nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso E80 Group,</li></ul> che sono in possesso di informazioni su Violazioni come definite nella presente Procedura, acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o nell'ambito del Contesto lavorativo, nonché le Persone



	<p>Coinvolte, i Gestori e tutto il Personale E80 coinvolto nella gestione della Segnalazione.</p> <p>Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.</p> <p>Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.</p>
<b>Facilitatore</b>	la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo Contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
<b>Gestore della Segnalazione o Gestore</b>	<p>la funzione, l'organo e/o la/e persona/e incaricata/e di gestire la Segnalazione ricevuta, come meglio definito nella presente Procedura.</p> <p>Fatto salvo il caso di conflitto d'interessi, Gestore della Segnalazione 231 è l'Organismo di Vigilanza, in quanto dotato dei requisiti di autonomia e competenza richiesti dal Decreto per la gestione del Canale di Segnalazione interno e delle Segnalazioni 231, e adeguatamente istruito e informato.</p> <p>Fatto salvo il caso di conflitto d'interessi, Gestore di tutte le altre tipologie di Segnalazione (non rilevanti ai fini 231) è l'Head of Internal Audit della Società, in quanto dotato dei requisiti di autonomia e competenza richiesti dal Decreto per la gestione del Canale di Segnalazione interno e delle Segnalazioni, e adeguatamente istruito e informato.</p>
<b>Modello 231</b>	il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, nella versione ratione temporis vigente
<b>Organismo di Vigilanza</b>	l'Organismo di Vigilanza di E80 Group S.p.A., nominato ai sensi dell'art. 6, punto 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento.
<b>Persona Coinvolta</b>	la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, divulgazione pubblica (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la Persona Segnalata, i testimoni, il Facilitatore)
<b>Persona Segnalata</b>	autore o presunto autore della Violazione



<b>Personale E80</b>	coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, di prestazione occasionale, nonché i tirocinanti, i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di E80 (anche qualora esercitino tali funzioni in via di mero fatto)
<b>Segnalante</b>	<p>la persona che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno, denuncia, o divulgazione pubblica, su Violazioni acquisiti nell'ambito del Contesto lavorativo.</p> <p>Ai fini del Decreto, sono considerati segnalanti (e beneficiano delle ulteriori misure di protezione in tema di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e di tutela da azioni ritorsive in esso previste) le seguenti categorie di persone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratori dipendenti;</li> <li>• lavoratori autonomi;</li> <li>• consulenti/collaboratori/liberi professionisti;</li> <li>• volontari/tirocinanti;</li> <li>• azionisti/amministratori;</li> <li>• coloro il cui rapporto di lavoro/collaborazione sia terminato, qualora le informazioni sulla Violazione siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;</li> <li>• coloro il cui rapporto di lavoro/collaborazione non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulla Violazione siano state acquisite durante il processo di selezione, o in altre fasi precontrattuali o durante il periodo di prova.</li> </ul> <p>E80 garantisce comunque elevate garanzie di riservatezza e confidenzialità, nonché l'assoluta assenza di qualsiasi forma di ritorsione, anche nelle casistiche fuori dal perimetro del Decreto.</p>
<b>Segnalazione</b>	la comunicazione, scritta o orale, di informazioni riferibili al Personale E80 e/o a Terzi su violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Codice di Condotta Fornitori, del Modello 231, nonché del sistema di regole e procedure vigenti nella Società
<b>Segnalazione 231</b>	Segnalazione con rilevanza ai fini del d.lgs. n. 231/2001 e del Modello 231, gestita e trattata ai sensi della presente Procedura e del Decreto dall'Organismo di Vigilanza in qualità di Gestore della Segnalazione, fatto salvo il caso di conflitto d'interessi



<b>Segnalazione anonima</b>	Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca
<b>Società o E80</b>	E80 Group S.p.A., con sede legale in Viano, Via G. Marconi n. 21, codice fiscale e partita IVA IT01835150358
<b>Terzi</b>	le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale E80, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale di E80
<b>Violazione</b>	<p>condotte illecite, inappropriate o scorrette, azioni od omissioni commesse nell'ambito del Contesto lavorativo, dal Personale E80 e/o da Terzi, che si sono verificate, si può ragionevolmente supporre che si siano verificate oppure che è molto probabile che si verifichino, così come tentativi di occultare tali azioni od omissioni, e che:</p> <p>a) costituiscano o possano costituire una violazione, o un'induzione ad una violazione oppure vanifichino l'oggetto o la finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• di leggi e altre normative applicabili, a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale, internazionale), ivi compresi in via non limitativa atti comunitari relativi a settori specifici, gli interessi finanziari dell'Unione Europea e/o il mercato interno europeo (fatte salve eventuali limitazioni specifiche definite dalla normativa applicabile localmente);</li> <li>• dei valori e dei principi stabiliti nel Codice Etico e nel Codice di Condotta Fornitori della Società;</li> <li>• del Modello 231;</li> <li>• delle regole e delle procedure adottate dalla Società (ivi comprese in via non limitativa le procedure sulla salute, sicurezza e ambiente) e i principi di controllo interno;</li> </ul> <p>e/o</p> <p>b) causino o possano causare qualsiasi tipo di danno (per esempio economico, ambientale, di sicurezza o reputazionale) alla Società, al Personale E80 e/o a Terzi;</p>



	<p>e/o</p> <p>c) siano identificate come pertinenti dalle normative applicabili localmente che disciplinano il Whistleblowing</p> <p>e/o</p> <p>d) più in generale, costituiscano o possano costituire una violazione, o un'induzione ad una violazione, delle libertà fondamentali e dei diritti umani, dell'ambiente e della sicurezza,</p> <p>e/o</p> <p>e) in ogni caso, siano idonee a compromettere l'integrità e la gestione responsabile e sostenibile della Società, dei quali il Segnalante venga a conoscenza nell'ambito del Contesto lavorativo.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

### 3. RUOLI E RESPONSABILITA'

#### **Consiglio di Amministrazione di E80**

Approva e aggiorna la Procedura;

Individua e nomina i Gestori della Segnalazione;

Esamina e approva la relazione annuale redatta dai Gestori della Segnalazioni sul numero e tipo di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte;

Approva, gli eventuali interventi di adeguamento dei processi aziendali e dei presidi di controllo al fine di mitigare il rischio di Violazione e i relativi impatti.

#### **Presidente del Consiglio di Amministrazione di E80**

Riceve, esamina e valuta la Relazione con gli esiti dell'indagine sulle Segnalazioni ritenute fondate dai Gestori della Segnalazione, ove è coinvolto un membro del Consiglio di Amministrazione o tutto il personale delle Funzioni HR e Legal.

#### **Presidente del Collegio Sindacale di E80**

Riceve, esamina e valuta la Relazione con gli esiti dell'indagine sulle Segnalazioni ritenute fondate dai Gestori della Segnalazione, ove è coinvolto l'intero Consiglio di Amministrazione di E80.

#### **Head of Internal Audit di E80**



Assicura il funzionamento dell'intero processo di Segnalazione delle Violazioni di propria competenza;

Assicura che venga garantita la tracciabilità del processo e l'archiviazione di tutta la documentazione inerente il processo di Segnalazione;

Assicura, ove previsto, l'informativa periodica al Segnalante e al Segnalato in merito agli sviluppi del procedimento;

Provvede ad esaminare tempestivamente le Segnalazioni ricevute svolgendo il procedimento di istruttoria per le Segnalazioni di propria competenza;

Ha accesso a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione ed alle informazioni ritenute necessarie per le attività di verifica /riscontro;

Assume la motivata determinazione dell'eventuale rinuncia a procedere ad una indagine interna e di archiviazione delle Segnalazione, in caso di manifesta non rilevanza della stessa o di insufficienti informazioni per procedere;

Valuta la fondatezza delle Segnalazioni di sua competenza;

Assume la motiva determinazione di archiviare la Segnalazione in caso di manifesta non fondatezza della stessa;

Redige una Relazione finale sulla singola Segnalazione di propria competenza, contenente i dettagli della segnalazione, le analisi effettuate e gli esiti dell'eventuale contraddittorio, anche a beneficio delle Funzioni Legal e HR, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Collegio Sindacale, nel caso di segnalazioni "fondate";

Trasmette la Relazione finale per le opportune conseguenti iniziative alla Funzioni HR e alla Funzione Legal, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale, per quanto di competenza

In caso di Segnalazione fondata, è informato dalla Funzione HR e dalla Funzione Legal circa le conseguenti decisioni e provvedimenti adottati, a discrezione delle stesse;

Redige, congiuntamente all'Organismo di Vigilanza e per quanto di competenza, una relazione annuale per il Consiglio di Amministrazione sul numero e tipo di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte.

### **Organismo di Vigilanza**

Assicura il funzionamento dell'intero processo di segnalazione delle Violazioni con rilevanza ai fini del d.lgs. 231/2001 o negli altri casi di competenza;

Assicura che venga garantita la tracciabilità del processo di Segnalazione 231 e l'archiviazione di tutta la documentazione inerente tale processo;

Assicura, ove previsto, l'informativa periodica al Segnalante e al Segnalato in merito agli sviluppi del procedimento;

Provvede ad esaminare tempestivamente le Segnalazioni 231 o di sua competenza ricevute svolgendo il procedimento di istruttoria;



Ha accesso a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione ed alle informazioni ritenute necessarie per le attività di verifica /riscontro;

Assume la motivata determinazione dell'eventuale rinuncia a procedere ad una indagine interna e di archiviazione delle Segnalazione 231 o di sua competenza, in caso di manifesta non rilevanza della stessa o di insufficienti informazioni per procedere;

Valuta la fondatezza delle Segnalazioni 231 o di sua competenza;

Assume la motiva determinazione di archiviare le Segnalazioni 231 o di sua competenza in caso di manifesta non fondatezza della stessa;

Redige una Relazione finale sulla singola Segnalazione 231 o di competenza, contenente i dettagli della segnalazione, le analisi effettuate e gli esiti dell'eventuale contraddittorio, anche a beneficio delle Funzioni Legal e HR, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Collegio Sindacale, nel caso di segnalazioni "fondate";

Trasmette la Relazione finale per le opportune conseguenti iniziative alla Funzioni HR e alla Funzione Legal, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale, per quanto di competenza in caso di Segnalazione 231 fondata, è informato dalla Funzione HR e dalla Funzione Legal circa le conseguenti decisioni e provvedimenti adottati, a discrezione delle stesse;

Redige, congiuntamente all'Head of Internal Audit e per quanto di competenza, una relazione annuale per il Consiglio di Amministrazione sul numero e tipo di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte;

Esprime valutazioni a supporto del Consiglio di Amministrazione di E80 con riferimento alla definizione e approvazione di modifiche alla presente Procedura.

### **Funzione HR di E80**

Una volta ricevuta la Relazione finale con tutte le valutazioni ritenute "fondate" dai Gestori della Segnalazione, effettuano una analisi su eventuale avviamento del procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato nei casi previsti dalle norme vigenti o per determinare un piano d'azione e/o qualsiasi altra misura o provvedimento conseguente alla Segnalazione, con l'eventuale coinvolgimento e supporto dei competenti Responsabili di Funzione;

Applica i procedimenti disciplinari nei casi previsti dalle norme interne e nel rispetto della normativa giuslavoristica vigente con il supporto dei competenti Responsabili di Funzione;

Riceve l'informativa dei Gestori inerente le Segnalazioni chiuse in quanto palesemente infondate, per una valutazione su eventuale avviamento del procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, se appartenente al Personale E80;

A conclusione delle attività e iniziative eventualmente intraprese, inviano informativa degli esiti ai Gestori della Segnalazione.



### Funzione Legal di E80

Una volta ricevuta la Relazione finale con tutte le valutazioni ritenute “fondate” dai Gestori della Segnalazione, effettuano una analisi e valutazione per determinare un piano d’azione e/o qualsiasi altra misura o provvedimento conseguente alla Segnalazione, con l’eventuale coinvolgimento e supporto dei competenti Responsabili di Funzione;

Adotta ogni più opportuno provvedimento conseguente alle Segnalazioni nei confronti dei Terzi, ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale e/o la domanda di risarcimento danni, anche giudizialmente;

Riceve l’informativa dei Gestori inerente le Segnalazioni chiuse in quanto palesemente infondate, per una valutazione su eventuale attivazione per adottare ogni più opportuno provvedimento nei confronti del Segnalante Terzo;

A conclusione delle attività e iniziative eventualmente intraprese, inviano informativa degli esiti ai Gestori della Segnalazione.

---

## 4. PRINCIPI GENERALI

La Società si impegna a rispettare i seguenti principi generali nella gestione del processo di Whistleblowing e richiede che tutti i Destinatari li rispettino per quanto di competenza:

- **Principio di riservatezza:** E80 garantisce la riservatezza dei Segnalanti, delle Persone Coinvolte, delle Segnalazioni e delle informazioni contenute al loro interno, come meglio precisato al paragrafo 9;
- **Principio di proporzionalità:** le indagini condotte da E80 sono adeguate, necessarie e commisurate per raggiungere lo scopo delle stesse;
- **Principio di imparzialità:** l’analisi e il trattamento delle Segnalazioni vengono eseguiti senza soggettività, indipendentemente dalle opinioni e dagli interessi delle persone responsabili della loro gestione;
- **Principio di buona fede:** le tutele al Segnalante (specificate nel paragrafo 9) sono applicabili anche nei casi in cui la Segnalazione si riveli infondata, qualora sia stata fatta in buona fede (ovvero il Segnalante aveva motivi fondati di ritenere che le informazioni relative alle Violazioni fossero vere al momento della Segnalazione e che le informazioni rientrassero nell’ambito della Procedura); nessun Segnalante può approfittare di tali tutele per evitare una sanzione disciplinare a proprio carico.

---

## 5. MODALITA’ GESTIONALI E/O OPERATIVE

Il processo di Whistleblowing si articola nelle seguenti fasi:

- Trasmissione della Segnalazione
- Valutazione preliminare della Segnalazione
- Istruttoria sulla Segnalazione



➤ Chiusura della Segnalazione

Per le Segnalazioni 231 e nelle altre ipotesi individuate al paragrafo 7, è nominato Gestore l'Organismo di Vigilanza; per le restanti tipologie di Segnalazioni (senza rilevanza ai fini 231) e nelle altre ipotesi individuate al paragrafo 7, è nominato Gestore l'Head of Internal Audit di E80. In caso di perdurante impossibilità del competente Gestore della Segnalazione sopra individuato o di conflitto di interessi dello stesso, come definito al paragrafo 7, il ruolo di Gestore della Segnalazione ai sensi della presente Procedura deve essere svolto dall'altro Gestore, se non in conflitto di interessi a sua volta.

Nel prosieguo della Procedura, i riferimenti alla Segnalazione e al Gestore della Segnalazione debbono intendersi come fatti a tutte le tipologie di Segnalazione, sia 231 che non, e ai rispettivi Gestori della Segnalazione, applicandosi il medesimo processo ivi regolamentato sia alle Segnalazioni 231 che alle altre tipologie di Segnalazione.

## 6.1 Trasmissione della Segnalazione

### 6.1.1 Canale di Segnalazione

La Società, al fine di garantire l'effettività del processo di Segnalazione e fornire ampio e indiscriminato accesso a tutti i Destinatari che vogliono effettuare in buona fede una Segnalazione basata su fatti di cui vengano a conoscenza nell'ambito del Contesto lavorativo, ha implementato un canale di segnalazione interno costituito da una piattaforma web di segnalazione denominata "My Whistleblowing" ("**Canale di Segnalazione**"), accessibile 24 ore su 24 e 7 giorni su 7 dalla pagina dedicata alla "Corporate Social Responsibility" (CSR) sul sito internet di E80 (link piattaforma <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/e80>).

I Destinatari della presente Procedura che vengano a conoscenza di Violazioni sono incoraggiati a segnalare attraverso il Canale di Segnalazione i fatti, gli eventi e le circostanze correlate tempestivamente, in buona fede e a condizione di avere motivi fondati di ritenere che tali informazioni siano vere.

Inoltre, chiunque riceva una Segnalazione, in qualsiasi forma (orale o scritta), che rientri nell'ambito di questa Procedura al di fuori del Canale di Segnalazione dedicato, per qualsiasi motivo e con ogni mezzo, deve:

- 1) garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, avendo l'obbligo di non divulgare l'identità del Segnalante né delle Persone Coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, né qualsiasi informazione che consentirebbe di identificarle, direttamente o indirettamente, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- 2) indirizzare il Segnalante a conformarsi alla procedura per presentare Segnalazioni stabilita da questa Procedura e/o inoltrare la Segnalazione tempestivamente, e comunque entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, ai Gestori delle Segnalazioni usando i canali dedicati stabiliti da questa Procedura, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (ove noto);
- 3) cancellare qualsiasi informazione correlata alla Segnalazione dopo averla inoltrata, non appena ricevuta conferma della ricezione dai Gestori delle Segnalazioni;
- 4) astenersi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.



La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l'adozione di sanzioni e provvedimenti da parte delle Società, ai sensi del paragrafo 10.

Il Canale di Segnalazione consente di trasmettere, anche in maniera anonima, la Segnalazione, previa presa visione dell' "Informativa Privacy" pubblicata sulla pagina dedicata sul sito internet di E80.

Sui suddetti sito internet dedicati al Whistleblowing è altresì pubblicata la presente Procedura e sono disponibili informazioni sui presupposti per effettuare una Segnalazione tramite canale interno nonché informazioni su canali, procedure e presupposti per effettuare le Segnalazioni esterne e le divulgazioni pubbliche.

### **6.1.2 Oggetto della Segnalazione**

Possono formare oggetto di Segnalazione condotte scorrette o illecite o presunte Violazioni, conclamate o sospette. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, possono formare oggetto di Segnalazione le seguenti principali condotte:

- rapporti con Autorità Pubbliche
- corruzione e riciclaggio di denaro
- conflitto di interessi
- discriminazione, molestie, mobbing e altre questioni inerenti al rapporto di lavoro
- violenza o minaccia
- ritorsione
- comportamento errato, non professionale o inappropriato
- frode, furto o appropriazione indebita
- leggi sulla tutela dell'ambiente, salute e sicurezza
- omaggi, sponsorizzazioni e contributi
- riservatezza e sicurezza dei dati personali o aziendali
- inosservanza di leggi, normative, regolamenti o procedure interne
- irregolarità riguardanti tematiche di contabilità e fiscali, controlli interni di contabilità o revisione contabile
- concorrenza sleale.

La Segnalazione non può in ogni caso riguardare:

- doglianze di carattere personale del Segnalante



- rivendicazioni e istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi per le quali occorre fare riferimento alla Funzione HR, non rientranti nelle condotte di cui sopra.

La Segnalazione deve (i) essere effettuata in buona fede, (ii) essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, (iii) contenere, se conosciute, tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta potenzialmente illecita.

È responsabilità del Segnalante, anche anonimo, effettuare segnalazioni in buona fede, ovvero sulla base della convinzione che quanto si afferma è vero (indipendentemente dal fatto che quanto riferito trovi poi corrispondenza negli approfondimenti che ne conseguono), e in linea con lo spirito della presente Procedura: segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la Persona Segnalata o soggetti comunque interessati alla Segnalazione, non verranno prese in considerazione e saranno passibili di sanzioni, provvedimenti e/o azioni avanti all'Autorità giudiziaria competente.

Le Segnalazioni devono essere il più dettagliate possibile, per fornire informazioni utili e adeguate che consentano la verifica efficace della fondatezza degli eventi segnalati. Se possibile e quando noto al Segnalante, la Segnalazione deve includere:

- nome del Segnalante e dettagli di contatto per ulteriori comunicazioni; tuttavia, le Segnalazioni possono anche essere presentate in forma anonima, e la Società garantisce ai Segnalanti anonimi mezzi adeguati a monitorare le loro Segnalazioni nel rispetto del loro anonimato;
- descrizione dettagliata, chiara e completa dei fatti ed eventi che si sono verificati (ivi compresi data e luogo), della Violazione e di come il Segnalante ne è venuto a conoscenza;
- quale tipologia di condotta si ritiene essere stata posta in essere;
- il nominativo e il ruolo della/e Persona/e Segnalata/e o le informazioni che consentono di identificarla/e;
- il nominativo e il ruolo di eventuali altre Persone Coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione che possano riferire sugli eventi segnalati;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati;
- ogni altra informazione ritenuta utile per la valutazione.

In caso di Segnalazioni infondate, fatte in malafede e con grave negligenza, la Società si riserva di agire a difesa dei propri interessi e a tutela dei soggetti lesi.

Le Segnalazioni possono essere trasmesse in forma orale o in forma scritta, a discrezione del Segnalante, tramite il Canale di Segnalazione e i Gestori delle Segnalazioni ricevono contemporaneamente la Segnalazione trasmessa.

Il Canale di Segnalazione è progettato e gestito in modo sicuro, al fine di impedire l'accesso alle informazioni da parte di personale non autorizzato e di garantire che l'identità del Segnalante e delle altre Persone Coinvolte rimanga riservata.



Il Segnalante può inoltre chiedere di effettuare una Segnalazione orale mediante un incontro diretto con i Gestori della Segnalazione. In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato a cura del personale addetto mediante verbale caricato sul Canale di Segnalazione, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare.

Eventuali Segnalazioni indirizzate al Collegio Sindacale di E80, incluse le denunce ex art. 2408 c.c., pervenute ai Gestori della Segnalazione tramite il Canale di Segnalazione, sono trasmesse tempestivamente al Collegio Sindacale di E80. Resta salva per l'Organismo di Vigilanza la facoltà di svolgere autonomi approfondimenti su fatti e circostanze di rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/2001 e del Modello 231.

Analogamente, il Collegio Sindacale di E80 trasmette tempestivamente, e comunque entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, ai Gestori della Segnalazione, eventuali Segnalazioni pervenute al predetto organo sociale ma rientranti nel campo di applicazione della presente Procedura, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

### **6.1.3 Registrazione della Segnalazione**

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione (orale o scritta), sono registrate nel Canale di Segnalazione, che costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle Segnalazioni e della loro gestione (tracciata tramite workflow) ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi e indagine. Non è in alcun modo possibile estrarre alcun documento o file caricato e/o registrato nel Canale di Segnalazione, fatto salvo un report della Segnalazione ricevuta contenente le informazioni principali della stessa.

L'accesso e la consultazione delle informazioni presenti sul Canale di Segnalazione sono limitati ai soli Gestori della Segnalazione, abilitati con specifici profili funzionali di accesso al sistema, tracciati attraverso log.

Registrando la Segnalazione sul Canale, il Segnalante riceve un avviso che costituisce la ricevuta di avvenuta segnalazione; verrà successivamente assegnato un codice identificativo univoco ("key code"), che potrà essere utilizzato dal Segnalante per essere informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

## **6.2 Valutazione preliminare della Segnalazione**

I Gestori della Segnalazione esaminano preliminarmente e classificano la Segnalazione pervenuta per definire se abbia o meno rilevanza ai fini del d.lgs. 231/2001 o se sussistano ipotesi di conflitto d'interessi, come individuate al paragrafo 7. All'esito di questo preliminare assessment congiunto, a seconda della tipologia e dell'oggetto, la Segnalazione viene gestita ai sensi della presente Procedura dal competente Gestore della Segnalazione, come individuato ai paragrafi 2, 4 e 7. Relativamente alle Segnalazioni 231, l'Organismo di Vigilanza, Gestore della Segnalazione 231, può avvalersi a sua discrezione del supporto dell'Head of Internal Audit di E80 per qualsivoglia attività istruttoria o di indagine.

Il competente Gestore della Segnalazione è tenuto a fornire al Segnalante tramite il Canale di Segnalazione:

- entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;



- entro 3 (tre) mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della stessa, un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione, specificando se la Segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del Decreto.

Il Gestore vaglia quindi la Segnalazione per determinare se rientri potenzialmente nel campo di applicazione della presente Procedura e se sia comprovata.

Il Gestore in via preliminare valuta, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria (la cosiddetta "verifica di plausibilità"), dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate. Il Gestore, su base documentale e anche in considerazione degli esiti delle preliminari analisi, valuta e decide:

- (i) l'avvio della successiva fase di istruttoria in caso di Segnalazioni dal contenuto chiaro, preciso e circostanziato e che facciano riferimento a fatti rilevanti;
- (ii) la chiusura delle Segnalazioni, in quanto: i) generiche o non adeguatamente circostanziate; ii) palesemente infondate; iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti; iv) "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria; v) "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Al fine di acquisire elementi informativi, il Gestore della Segnalazione ha facoltà di:

- attivare audit sui fatti segnalati;
- svolgere, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, della Persona Segnalata e/o della Persona Coinvolta e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;
- avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti, consulenti o periti esterni a E80.

Qualora la Segnalazione abbia ad oggetto fatti che - seppur riguardanti la Società - non rientrano nell'ambito di applicazione della presente Procedura (c.d. "segnalazioni non inerenti", quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, reclami di natura commerciale o inerenti il rapporto di lavoro), provvede a trasmetterla alla Funzione aziendale competente per la gestione della tematica, la quale sarà responsabile di aggiornare i Gestori della Segnalazione circa i risultati delle attività di verifica.

Nel caso in cui sui fatti segnalati sia nota l'esistenza di indagini in corso da parte di Pubbliche Autorità (es. autorità giudiziarie e organi amministrativi), i Gestori della Segnalazione debbono astenersi dal trattare l'istruttoria e attendere gli esiti di tali indagini.

In caso di giudizio di non rilevanza o non procedibilità della Segnalazione (per i casi non sufficientemente supportati da prove, manifestamente infondati o relativi a comportamenti o fatti non rilevanti in relazione alla



presente Procedura), come definiti al punto (ii) che precede, la stessa verrà archiviata a cura del Gestore della Segnalazione in linea con la normativa sulla conservazione dei dati e ne sarà data comunicazione al Segnalante come sopra.

### 6.3 Istruttoria sulla Segnalazione

La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di:

- procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione del Gestore della Segnalazione, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Il Gestore della Segnalazione cura l'attività di istruttoria e trattazione della Segnalazione ritenuta rilevante e procedibile, confrontandosi (ove ritenuto opportuno) con la Funzione HR e la Funzione Legal, se non parti interessate dalla Segnalazione, esaminando i fatti riferiti, i documenti eventualmente ricevuti e assumendo tutte le informazioni necessarie, eventualmente comunicando con il Segnalante.

Il Gestore è quindi incaricato di verificare la Segnalazione e di condurre un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità, proporzionalità e riservatezza nei confronti del Segnalante, della Persona Segnalata e di tutte le Persone Coinvolte nella Segnalazione. Il Gestore può anche affidare alle Funzioni HR e Legal la responsabilità di condurre alcune o tutte le attività di verifica della Segnalazione. Il Gestore resta in ogni caso responsabile di monitorare il rispetto dei principi previsti dalla presente Procedura, la correttezza formale del processo e l'adeguatezza delle azioni successive. Resta inteso che eventuali misure disciplinari o provvedimenti verranno adottati come specificato nel paragrafo 6.4.

Nel corso di tali verifiche, il Gestore, oltre che delle Funzioni HR e Legal, si può avvalere del supporto dei Responsabili delle Funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni specializzati, garantendo la riservatezza delle informazioni e rendendo anonimi quanti più dati personali possibili.

Il Gestore nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante, necessari e proporzionati; il Segnalante ha diritto di completare o correggere le informazioni fornite al Gestore, nel rispetto del principio di buona fede.

Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone Coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona Coinvolta dell'esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del Segnalante e delle altre Persone Coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii)



banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

Se è possibile ritenere che i fatti contenuti nella Segnalazione costituiscano un reato, il Gestore valuta, in accordo con la Funzione Legal, se e quando le informazioni contenute nella Segnalazione debbano essere notificate alle Autorità giudiziarie competenti, anche in base alla normativa applicabile localmente.

I componenti delle Funzioni aziendali coinvolte nella fase istruttoria e d'indagine sulla Segnalazione, così come eventuali esperti o consulenti esterni a E80, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono esposti i Gestori della Segnalazione e le Funzioni HR e Legal.

## 6.4 Chiusura della Segnalazione

Al termine della fase istruttoria, il Gestore della Segnalazione predisponde una relazione finale ("**Relazione**") che riassume le indagini effettuate, i metodi usati, i risultati della verifica di plausibilità e/o dell'indagine, il giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati, gli elementi a supporto raccolti, e le raccomandazioni per un piano d'azione (azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, etc.). In caso di archiviazione della Segnalazione ne sono precisati i motivi.

Il Gestore della Segnalazione delibera quindi la chiusura della Segnalazione, classificandola come "fondata" o "non fondata" e "con azioni" o "senza azioni", siano esse di miglioramento che di altro tipo (es. denuncia alle autorità giudiziarie), ed evidenziando l'eventuale inosservanza di norme/procedure, fatte salve le esclusive prerogative e competenze delle Funzioni HR e Legal quanto all'esercizio dell'azione disciplinare e all'adozione dei provvedimenti conseguenti.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la Segnalazione risulti "fondata", o comunque appaia tale, i Gestori della Segnalazione provvedono a darne tempestiva comunicazione alle Funzioni HR e Legal trasmettendo loro la Relazione (ed eventualmente, per quanto necessario, ai Responsabili delle Funzioni aziendali specificamente competenti sulla base del principio "need to know", eventualmente condividendo con loro una versione anonimizzata della Relazione), per determinare un piano d'azione (laddove necessario) e/o qualsiasi altra misura o provvedimento conseguente alla Segnalazione da adottare.

In particolare, se all'esito dell'istruttoria emergono:

- possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, la Funzione Legal svolge le valutazioni di competenza in merito a eventuali iniziative da intraprendere, anche giudizialmente;
- ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, la Funzione HR svolge le valutazioni di competenza in merito all'eventuale avvio di un procedimento disciplinare e provvede a sua volta a dare comunicazione al Gestore delle determinazioni assunte;
- ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo contrattuale, la Funzione Legal svolge le valutazioni di competenza in merito a ogni più opportuno provvedimento o



iniziativa da intraprendere e provvede a sua volta a dare comunicazione al Gestore delle determinazioni assunte.

Resta a discrezione della Funzione Legal e della Funzione HR, per quanto di competenza, ogni valutazione in merito ai provvedimenti e/o azioni eventualmente da intraprendere sulla base della Relazione, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile, dal CCNL di settore, dal Codice Etico e dal Modello 231 della Società.

Le Segnalazioni chiuse, in quanto palesemente "infondate", se non anonime, sono trasmesse alla Funzione HR affinché valuti con le Funzioni aziendali competenti se la Segnalazione sia stata effettuata in mala fede al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla Persona Segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante. Non è prevista alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

Qualora dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerga la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio e miglioramento, è responsabilità dei Responsabili delle Funzioni aziendali oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite. Il competente Gestore monitora l'avanzamento delle azioni correttive.

Il Segnalante è informato tramite il Canale di Segnalazione dell'esito dell'indagine e delle eventuali azioni previste per rimediare al problema rilevato dalla Segnalazione, laddove tecnicamente possibile e nel rispetto della normativa applicabile localmente.

I Gestori della Segnalazione riferiscono annualmente sul numero e sul tipo di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte al Consiglio di Amministrazione di E80, garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti.

Nell'ambito di tale attività, verrà valutato anche se il processo descritto in questa Procedura sia efficace e raggiunga gli obiettivi definiti. Se vi sono indicazioni di cambiamenti nell'ambiente operativo o di altri elementi che incidano negativamente sull'efficacia del processo di Segnalazione, E80 valuterà eventuali modifiche al processo stesso.

---

## **6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Ogni trattamento dei dati personali operato dalla Società nel contesto del processo di Segnalazione descritto nella presente Procedura, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al GDPR e al Codice Privacy.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché a ogni Persona Coinvolta nella Segnalazione. Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione del documento sul Canale di Segnalazione dedicato.



In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del Decreto, è stato effettuato un Privacy Impact Assessment (PIA), redatto ai sensi dell'art. 35 del GDPR, al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, i Gestori curano la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni e assicurano, avvalendosi del Canale, la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 (cinque) anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale al Segnalante e/o dalla chiusura o archiviazione della Segnalazione, e fatta salva l'eventuale instaurazione di un procedimento disciplinare e/o giudiziario a fronte del quale i dati potrebbero essere conservati per tutta la durata del giudizio e per ulteriori 10 anni dalla conclusione dello stesso.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati o anonimizzati tempestivamente.

---

## 7. GESTIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSI

La Procedura garantisce che la gestione della Segnalazione venga affidata in via esclusiva a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interesse. Pertanto, ove i fatti segnalati dovessero riguardare:

- (i) uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità organizzative loro assegnate, tali componenti saranno esclusi dalla gestione della Segnalazione 231. Se la Segnalazione coinvolgerà l'intero Organismo, la gestione della Segnalazione 231 spetterà all'Head of Internal Audit della Società;
- (ii) l'Head of Internal Audit, in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità a lui assegnate, la gestione della Segnalazione spetterà all'Organismo di Vigilanza;
- (iii) l'intero Organismo di Vigilanza e l'Head of Internal Audit congiuntamente, oppure attività facenti capo alle responsabilità loro assegnate, la gestione della Segnalazione spetterà congiuntamente alla Funzione Legal e alla Funzione HR;
- (iv) uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione di E80, la gestione della Segnalazione spetterà congiuntamente alla Funzione HR e alla Funzione Legal e l'adozione di eventuali provvedimenti conseguenti alla Segnalazione ricadranno sul Collegio Sindacale di E80;
- (v) uno o più figure appartenenti alle Funzioni Legal o alla Funzione HR, i compiti affidati alle stesse ai sensi della presente Procedura, ivi compresa la determinazione di un piano d'azione e l'adozione di conseguenti provvedimenti, ricadranno sull'altra Funzione non in conflitto di interessi, anche avvalendosi di esperti esterni a E80. Se la Segnalazione coinvolgerà entrambe le Funzioni, i compiti di cui sopra ricadranno sul Presidente del Consiglio di Amministrazione di E80.



Nei casi di cui ai punti (i) e (ii), gli altri Gestori della Segnalazione o, nel caso di cui al punto (iii) le Funzioni Legal e HR, provvederanno a inibire temporaneamente ai componenti in conflitto di interesse l'accesso al Canale.

Deve sempre essere redatta una Relazione di chiusura della Segnalazione da colui che ha gestito la Segnalazione.

I precedenti punti si applicheranno anche nel caso in cui si verifichi un conflitto di interesse in una fase successiva, con la sostituzione delle persone coinvolte nei rispettivi ruoli.

Tutte le situazioni di conflitto di interesse devono essere dichiarate senza esitazioni e riportate nel dossier del caso.

---

## 8. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Società promuove nel tempo le necessarie azioni di informazione e formazione, ove necessario, rivolte ai Destinatari sulla gestione delle Segnalazioni e, in particolare, sull'utilità del processo, il Canale di Segnalazione e le garanzie e tutele dei Segnalanti, delle Persone Segnalate e delle Persone Coinvolte.

---

## 9. GARANZIE E TUTELE

### 9.1 Riservatezza

Nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente qualsiasi Violazione, la Società garantisce la riservatezza di ciascuna Segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità del Segnalante, della/e Persona/e Segnalata/e, dei Facilitatori e di ogni altra Persona Coinvolta. Le loro identità non saranno comunicate a nessuno al di fuori dei soggetti indicati nel presente paragrafo, tranne:

- (i) laddove forniscano il proprio consenso esplicito, oppure abbiano intenzionalmente divulgato la propria identità nell'ambito di una divulgazione pubblica;
- (ii) la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile localmente. In questo caso, il Segnalante deve essere preventivamente informato e deve ricevere una spiegazione scritta dei motivi della comunicazione, a meno che fornire tali informazioni pregiudichi qualsiasi procedura giudiziaria. In seguito a tale informativa, il Segnalante ha il diritto a presentare obiezioni per iscritto. Se si ritiene che queste obiezioni siano inadeguate, la comunicazione delle informazioni è consentita.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni (Gestori della Segnalazione, componenti della Funzione Legal e della Funzione HR), espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.



In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona Coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Le summenzionate figure coinvolte nella gestione delle Segnalazioni sono tenute alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone Coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del Contesto Lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone Coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Funzione HR, in linea con le previsioni di cui al capitolo 4 del Modello 231 ("Sistema Disciplinare").

Le informazioni contenute nelle Segnalazioni che costituiscono segreti commerciali non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la Segnalazione.

## 9.2 Misure di protezione

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante (come anche del contenuto della Segnalazione) a partire dalla fase di ricezione della Segnalazione tramite il Canale di Segnalazione, nel rispetto delle previsioni di legge, attraverso le seguenti modalità:

- la piattaforma web "My Whistleblowing" è rilasciata da un soggetto terzo specializzato e indipendente rispetto alla Società;
- la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando algoritmi di cifratura avanzata e altri metodi di protezione da accessi non autorizzati;
- il Segnalante, se lo ritiene, può indicare il proprio nominativo all'interno della sua Segnalazione o decidere di rimanere anonimo.



Nel rispetto della legge e del proprio Codice Etico, Codice di Condotta Fornitori e del Modello 231, la Società vieta e sanziona ogni forma di ritorsione o di discriminazione nei confronti di chiunque abbia effettuato una Segnalazione in buona fede (come di chiunque abbia collaborato ad accertare i fatti segnalati), a prescindere che la Segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno.

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del Decreto e sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal Decreto;
- i Facilitatori, le persone del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto ai rimedi previsti dalla disciplina applicabile al lavoratore.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del Decreto, si rinvia alla specifica disciplina contenuta al paragrafo 4 del Modello 231 ("Sistema Disciplinare") per eventuali conseguenze sul piano disciplinare di competenza delle Funzioni HR e Legal.

---

## 10. SANZIONI DISCIPLINARI E ALTRI PROVVEDIMENTI

Con riferimento al Personale E80, la Società prevede e (ricorrendone i presupposti) adotta sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una Segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- nei confronti del Segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;



- nei confronti di chiunque abbia effettuato una Segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai Terzi valgono i rimedi e le azioni di legge, oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico e del Modello 231.

---

## 11. DOCUMENTI AFFERENTI

### RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI

- Direttiva (UE) 2019/1937 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 (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300");
- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 ("Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro");
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 recante le "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."

### RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI

- Modello 231;
- Codice Etico;
- Codice di Condotta Fornitori;
- Procedure, regolamenti e istruzioni della Società;
- CCNL di riferimento e sistemi disciplinari;
- Sistema di procure e poteri delegati della Società.