

Segnalazioni verso l'organismo di vigilanza e misure ritorsive adottate nei confronti del segnalante

Indice

Obiettivo del documento e destinatari.....	2
1. Riferimenti e definizioni.....	2
2. Segnalazioni di condotte illecite	3
2.1. Oggetto delle segnalazioni	3
2.2. Contenuto delle segnalazioni	3
2.3. Tutela e responsabilità del segnalante	3
2.4. Tutela del segnalato.....	4
2.5. La segnalazione	4
2.6. Piattaforma on-line per le segnalazioni.....	7
2.7. Gestione della segnalazione	8
2.8. Reporting periodico	9
2.9. Piano di formazione, comunicazioni ed informazione al personale dipendente rispetto alle segnalazioni di condotte illecite.....	9
3. Misure ritorsive e/o discriminatorie adottate nei confronti del segnalante	10
3.1. Gestione delle misure ritorsive e/o discriminatorie e trasmissione all'autorità giurisdizionale.....	10
3.2. Piano di formazione, comunicazioni ed informazione al personale dipendente rispetto alle comunicazioni di misure ritorsive e/o discriminatorie	10
3.3. Conservazione della documentazione e tutela della privacy	11

OBIETTIVO DEL DOCUMENTO E DESTINATARI

La presente Policy si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

La Policy si propone altresì di regolamentare la disciplina del processo di ricezione, analisi e modalità di trasmissione agli Organismi preposti delle comunicazioni di misure ritorsive, adottate nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite.

Il documento si applica alla Società Comocalor.

In particolare, i Destinatari della presente policy sono:

- gli Amministratori, i Sindaci, la Società di Revisione;
- i dipendenti;
- i terzi destinatari ovvero tutti coloro che, sebbene esterni alle Società, operano, direttamente o indirettamente, per le Società (ad es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, ecc.).

I Destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione e/o comunicazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni e/o comunicazione con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

1. RIFERIMENTI E DEFINIZIONI

IA	Responsabile della Funzione Internal Audit di Acinque
OdV	Organismo di Vigilanza, nominato dall'Ente
MOG 231	Responsabile della Funzione Modelli di Organizzazione e Gestione 231 di Acinque
Ente competente	AD della Società
Custode delle identità	Soggetto terzo ed imparziale, identificato all'interno dell'organizzazione aziendale
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6, D.lgs. 231/2001
Policy GDPR	PR LSC-02: Modello Organizzativo e di Gestione della Privacy

2. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE

2.1. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono avere ad oggetto le "condotte illecite" e hanno la finalità di prevenire o contrastare fenomeni tra loro diversi che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività della Società.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni *whistleblowing* comprendono, quindi, non solo le fattispecie di reato ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività economica d'impresa, si riscontrino comportamenti impropri di un soggetto apicale e/o sottoposto che assuma o concorra all'adozione di una decisione in contrasto con le disposizioni di legge o regolamentari vigenti ovvero con il sistema procedurale vigente a livello societario

Possono formare oggetto di segnalazione, se corroborati da elementi precisi e circostanziati, anche attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi.

Le segnalazioni non devono avere ad oggetto, invece, informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico ovvero notizie prive di fondamento o mere "voci di corridoio".

2.2. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, devono essere il più possibile circostanziate fornendo informazioni precise, in modo tale da facilitare le verifiche.

Le segnalazioni effettuate non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale.

2.3. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi effettua una segnalazione.

Comocalor garantisce l'anonimato del segnalante, anche nel caso in cui questi indichi le sue generalità, e si riserva di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni.

Nel caso in cui le segnalazioni siano effettuate, con dolo o colpa grave da parte del segnalante, a solo fine diffamatorio o comunque al solo scopo di danneggiare la Società, ricorrendone i presupposti la Società potrà avviare procedimenti disciplinari nei confronti del segnalante.

La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giurisdizionale.

2.4. TUTELA DEL SEGNALATO

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato verrà contattato consentendogli la possibilità di fornire ogni eventuale e ritenuto necessario chiarimento.

2.5. LA SEGNALAZIONE

Per il processo di gestione delle segnalazioni attraverso il supporto di una procedura informatica, sono individuati i seguenti ruoli:

- Segnalante: soggetto che ha inviato la segnalazione di *whistleblowing*;
- IA: soggetto incaricato al trattamento dati personali presenti nella segnalazione.
- OdV: soggetto che riceve e gestisce la segnalazione della quale è responsabile del trattamento dati personali presenti.
- Ente competente: Riceve le risultanze delle indagini effettuate rispetto alla segnalazione ricevuta e in qualità di Datore di Lavoro/Legale Rappresentante avvia l'eventuale iter disciplinare. Qualora fosse coinvolto l'AD, le risultanze delle indagini effettuate sono comunicate al Presidente del CdA.
- Custode delle identità: Il ruolo coincide con quello dell'OdV, dell'IA e del Responsabile MOG 231. Esso tutela la riservatezza circa l'identità del segnalante ed è autorizzato a disvelare i dati identificativi del segnalante – al Datore o al Presidente per avviare l'iter disciplinare – qualora la Società necessiti di fornire i dati identificativi del *whistleblower* all'Autorità giurisdizionale cui è stata trasmessa la segnalazione.

Al fine di tutelare il segnalante e garantire, quindi l'efficacia del processo di segnalazione, la procedura di gestione delle segnalazioni:

- consente la gestione delle segnalazioni in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- fornisce al segnalante l'informativa sul trattamento dei dati personali da parte della Società ed eventualmente acquisisce, già in fase di segnalazione, il consenso del segnalante a rivelare l'identità ai referenti aziendali competenti;

- identifica ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo, registrando la data e l'ora di ricezione. Tali informazioni sono associate stabilmente alla segnalazione;
- tutela la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione, della documentazione ad essa allegata nonché dell'identità di eventuali soggetti segnalati, garantendo l'accesso a tali informazioni solo ai soggetti autorizzati e previsti nell'iter procedurale.

L'accesso alla piattaforma informatica Whistleblowing è mediato da dispositivi firewall o proxy.

Pertanto, la Società:

- garantisce la non tracciabilità del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione anche mediante l'impiego di strumenti di anonimizzazione dei dati di navigazione (sistemi di crittografia);
- rende disponibile il solo contenuto della segnalazione ai soggetti che gestiscono l'istruttoria;
- prevede l'accesso sicuro e protetto all'applicazione per tutti gli utenti mediante l'adozione di sistemi di autenticazione e autorizzazione opportuni;
- traccia l'attività degli utenti del sistema nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. I relativi log sono adeguatamente protetti da accessi non autorizzati e sono conservati per un termine congruo rispetto alle finalità di tracciamento. È evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante;
- assicura che la piattaforma informatica, relativa alla gestione delle segnalazioni, inoltri messaggi (es. in caso di variazione dello stato di avanzamento dell'istruttoria, riscontro del segnalante a una richiesta di integrazione, riscontro del segnalante a una richiesta di consenso a rivelare la propria identità nell'ambito di un procedimento disciplinare, ecc.) sulla casella di posta elettronica individuale che la Società ha assegnato all'OdV ovvero all'IA e all'Istruttore.

Le segnalazioni devono essere effettuate responsabilmente e in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare verificabili.

Le segnalazioni possono essere effettuate in qualsiasi forma, sia essa o meno anonima, e attraverso qualsiasi canale di segnalazione istituito dalla Società.

Le segnalazioni pervenute mediante canali diversi dalla procedura (segnalazioni pervenute in forma cartacea e/o similare) vengono comunque inserite sulla piattaforma informatica Whistleblowing a cura dell'OdV anche per il tramite dell'IA.

L'OdV provvede ad archiviare la documentazione inerente, avvalendosi del supporto fornito dal personale della Funzione Internal Audit.

Comocalor ha previsto l'adozione di un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6, D.lgs. 231/2001, che definisce le responsabilità in tutte le fasi del processo di gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo agli aspetti di sicurezza e di trattamento delle informazioni.

Tali misure trovano specifica applicazione in relazione alle caratteristiche del sistema informatico realizzato e, tipicamente, si inseriscono nell'ambito dei presidi di sicurezza delle informazioni di carattere tecnico ed organizzativo predisposti dall'amministrazione nella gestione dei sistemi informativi.

Allo scopo di assicurare l'effettiva applicazione del Modello 231 e del Codice Etico, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6 comma 2 bis del D. Lgs. n. 231/2001 s.m.i., sono messi a disposizione dei soggetti interessati, che intendano presentare all'ODV, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazione del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, i seguenti canali:

- Invio della segnalazione in modalità informatica alla casella dedicata di posta elettronica odv_231@comocalor.it;
- Trasmissione della segnalazione al numero di fax 039 325124 dedicato all'ODV;
- Invio della segnalazione cartacea tramite il servizio postale ordinario all'indirizzo:
Organismo di Vigilanza c/o Comocalor S.p.A.
Viale Stazzi, 2
22100 Como (CO);
- Invio della segnalazione attraverso il portale "Whistleblowing" accessibile al seguente indirizzo web:

<https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowing/>

utilizzando il TOKEN: **ACINQUEWB**

- Le segnalazioni possono essere comunicate all'ODV anche oralmente.

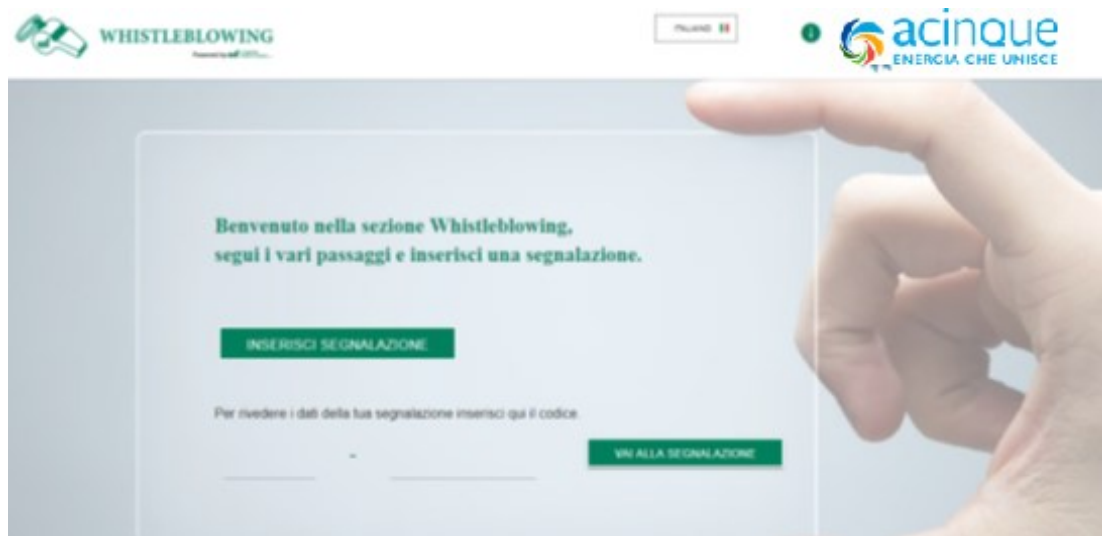
La Società dà notizia dell'adozione del sistema applicativo informatico di gestione delle segnalazioni nella home page del proprio sito istituzionale in modo chiaro e visibile.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante. Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

2.6. PIATTAFORMA ON-LINE PER LE SEGNALAZIONI

In ottemperanza alle disposizioni in materia di whistleblowing, introdotte dalla legge 29 dicembre 2017 n. 179, le segnalazioni possono essere fatte anche in forma anonima accedendo alla pagina internet "Whistleblowing", utilizzando il TOKEN ACINQUEWB", presente nella sezione Governance – Modello Organizzativo 231 del sito web aziendale oppure è raggiungibile al seguente indirizzo web:

<https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowing/>



All'interno della piattaforma Whistleblowing sono inoltre presenti indicazioni sull'utilizzo delle informazioni fornite e sulla gestione della segnalazione.

Dopo l'accesso al Portale il segnalante sarà guidato nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, società coinvolta, etc.).

Al termine della compilazione del questionario il Portale chiederà al segnalante se intende o meno fornire la propria identità. In ogni caso il segnalante può effettuare la segnalazione in totale anonimato.

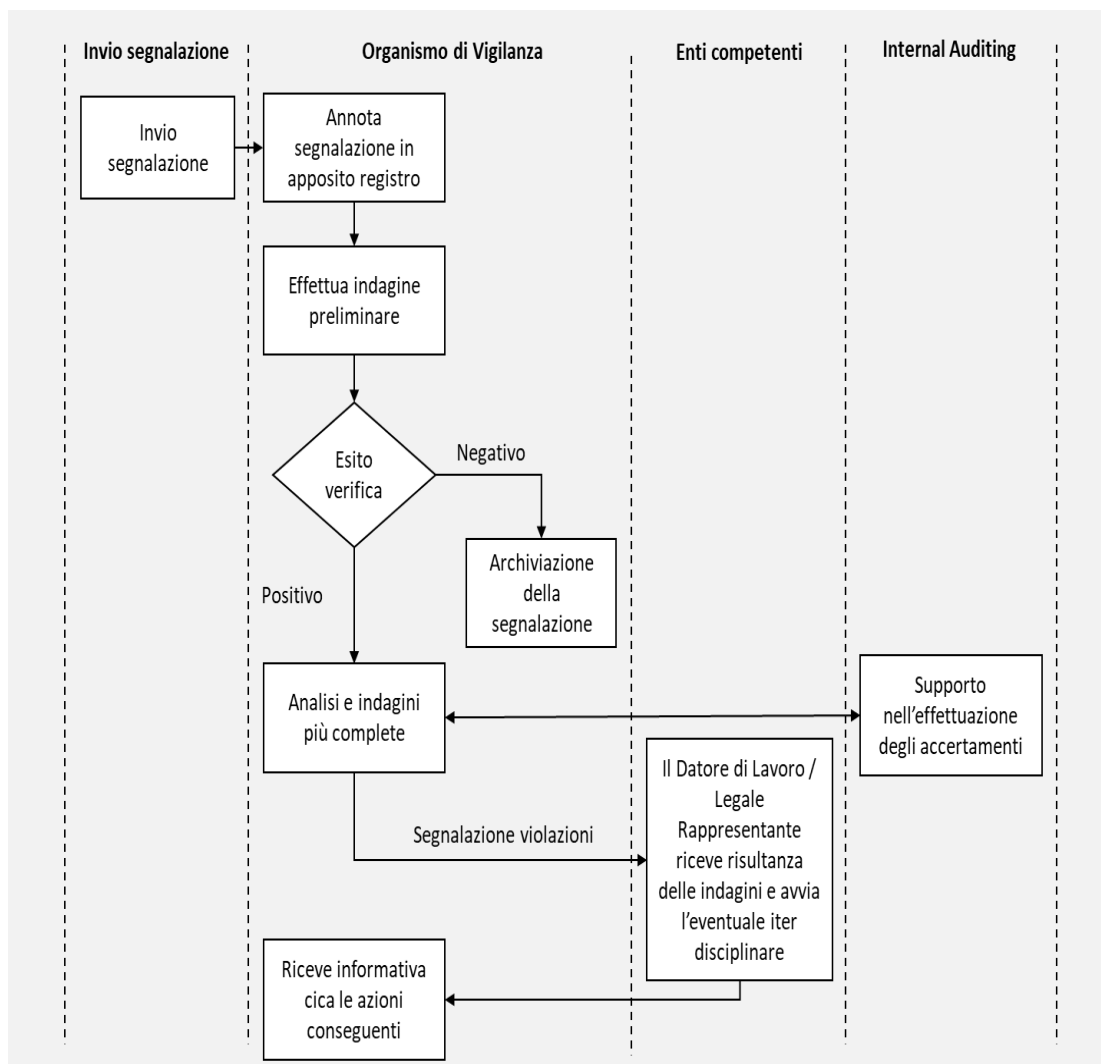
Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al segnalante un codice identificativo univoco (ticket). Questo numero, conosciuto solamente dal segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il ticket servirà al segnalante per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al fine di:

- monitorarne lo stato di avanzamento;
- inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione;
- rispondere ad eventuali domande di approfondimento.

Il Portale permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale (chat) tra segnalante e ricevente assicurando, su volontà del segnalante, l'anonimato.

2.7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Indipendentemente dal canale utilizzato, le segnalazioni inviate all'ODV sono soggette al seguente iter istruttorio.



2.8. REPORTING PERIODICO

Almeno con cadenza semestrale, nell'ambito delle rispettive relazioni periodiche, il Responsabile della Funzione Internal Audit e l'OdV forniscono un report riepilogativo delle segnalazioni di condotte illecite di propria competenza e delle eventuali misure ritorsive pervenute all'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Comitato Controllo e Rischi.

Tali report contengono gli esiti delle analisi e delle verifiche condotte ed includono il riferimento all'eventuale adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

2.9. PIANO DI FORMAZIONE, COMUNICAZIONI ED INFORMAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE RISPETTO ALLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE

La formazione, pianificata dal Gruppo Acinque, in ambito di *whistleblowing*, viene erogata focalizzando l'attenzione sulle tematiche aventi ad oggetto le segnalazioni ordinarie nonché le segnalazioni cd. "anonime".

In particolare, attraverso la piattaforma online predisposta in ottemperanza alle disposizioni in materia di Whistleblowing, introdotte dalla legge 29 dicembre 2017 n. 179, ai fini dell'inserimento dei dati relativi alle segnalazioni, è prevista la facoltà, in capo al segnalante, di potersi qualificare come tale ovvero di accedere al regime di tutela differenziato per i cd. "*whistleblower anonimi*", la tutela che avrà accesso.

Diversamente, il richiamo espresso alla tutela e al rispetto dell'identità del segnalante avverso misure ritorsive adottate dalla Società viene ripreso nel Regolamento disciplinare aziendale, dal momento che, in caso di eventuali ritorsioni e/o discriminazioni, le società del Gruppo valutano se adottare provvedimenti disciplinari specifici nei confronti di chi abbia violato le Procedure aziendali.

Inoltre, sono attivi due corsi formativi, distinti per tipologia di referente aziendale a cui sono indirizzati:

- **Entry level:** formazione 231 relativa all'aggiornamento dei Modelli 231 delle società del Gruppo, la quale prevede apposita sezione dedicata al Whistleblowing (dedicata ai neoassunti).
- **Mid-top level:** formazione 231 relativa ai contenuti del Codice Etico di Gruppo, ove vengono esplicitate le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni, le tutele previste in favore dei cd. segnalanti (dedicata alla Figure apicali ed ai membri del CdA).

Periodicamente, a cura della Funzione MOG 231, vengono erogate sessioni formative aventi altresì ad oggetto le modalità di gestione delle segnalazioni relative alle ipotesi di reato descritte nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Il canale relativo alle segnalazioni di condotte illecite viene reso trasparente attraverso la pubblicazione sui corporate website delle Società del Gruppo.

Comocalor istituisce periodicamente sessioni formative ad hoc, aventi ad oggetto le principali novità introdotte in materia di *whistleblowing*, con riferimento alle modalità di gestione delle segnalazioni di condotte illecite ovvero delle comunicazioni di misure ritorsive e/o discriminatorie, adottate nei confronti del cd. *whistleblower*.

3. MISURE RITORSIVE E/O DISCRIMINATORIE ADOTTATE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

3.1. GESTIONE DELLE MISURE RITORSIVE E/O DISCRIMINATORIE E TRASMISSIONE ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE

È vietata qualsiasi tipo di ritorsione (tra cui demansionamento, licenziamento, riassegnazione, minacce e molestie) contro chiunque comunichi in buona fede una situazione di irregolarità ovvero una illiceità o partecipi ad una attività di indagine in merito ad una violazione di Leggi e Regolamenti applicabili, del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o delle Procedure predisposte da Comocalor.

Eventuali "misure ritorsive" possono essere trasmesse dal segnalante all'OdV che valuta – in ragione delle informazioni fornite e della gravità della misura ritorsiva e/o discriminatoria adottata nei confronti dello stesso, a seguito della segnalazione di irregolarità o illecito – se provvedere ad espletare la propria attività istruttoria.

Resta salvo il diritto del segnalante che ritenga di avere subito una misura ritorsiva e/o discriminatoria di avvalersi di ogni altro strumento di tutela nei confronti dell'adozione di tali misure.

L'OdV comunica tempestivamente al CdA e al Collegio Sindacale, la sussistenza o l'eventuale revoca di misure ritorsive o discriminatorie adottate nei confronti del segnalante in ragione dei poteri di iniziativa nonché degli obblighi di informazione previsti ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d), D.lgs. 231/2001.

3.2. PIANO DI FORMAZIONE, COMUNICAZIONI ED INFORMAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE RISPETTO ALLE COMUNICAZIONI DI MISURE RITORSIVE E/O DISCRIMINATORIE

La formazione, pianificata dal Gruppo Acinque, in ambito di *whistleblowing*, viene erogata focalizzando l'attenzione sulle tematiche aventi ad oggetto le segnalazioni ordinarie, le segnalazioni cd. "anonime" nonché le comunicazioni di

misure ritorsive e/o discriminatorie, adottate dalla Società nei confronti del *whistleblower*.

Periodicamente, la Funzione MOG 231 eroga sessioni formative aventi ad oggetto le modalità di comunicazione delle misure ritorsive collegate alle segnalazioni relative alle ipotesi di reato descritte nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Inoltre, Comocalor istituisce periodicamente sessioni formative ad hoc, aventi ad oggetto le principali novità introdotte in materia di *whistleblowing*, con riferimento alle modalità di gestione delle segnalazioni di condotte illecite ovvero delle misure ritorsive e/o discriminatorie, adottate nei confronti del cd. *whistleblower*.

3.3. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, la funzione Internal Audit cura, all'interno della piattaforma, l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione e/o comunicazione di misure ritorsive per un periodo di 2 anni dalla chiusura della segnalazione.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dal Gruppo Acinque.

Sarà a cura della funzione Internal Audit procedere a fine anno all'anonimizzazione dei dati personali decorsi i 2 anni dalla chiusura della segnalazione.