Whistleblowing Policy

(ai sensi del D.Lgs. 24/2023)

Approvato da:	Consiglio di Amministrazione
Data:	24/09/2026

i. Informazioni sul documento

Titolo: Whistleblowing Policy

Versione: 2.0

ii. Storia delle versioni

Ver.	Data	Descrizione
1.0	06/05/2024	Prima emissione
2.0	24/09/2026	Recepimento Linee Guida ANAC 26 novembre 2025

iii. Proprietary Notice

Questo documento contiene informazioni proprietarie che sono coperte da *copyright*. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questo documento può essere fotocopiata, riprodotta o tradotta in altra lingua senza il preventivo consenso scritto di Serravalle Copper Tubes S.r.l.

iv. Marchi Registrati

Tutti i marchi citati nel presente documento sono proprietà dei loro legittimi proprietari, tutelati dalle leggi vigenti in Italia e nei paesi ove le legislazioni vigenti prevedono la tutela di tali marchi.

Sommario

1. INTRODUZIONE 4
1.1 SCOPO E FINALITÀ 4
1.2 RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI 4
2. SOGGETTI LEGITTIMATI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 6
2.1 SOGGETTI LEGITTIMATI ALLA SEGNALAZIONE 6
2.2 COMPORTAMENTI, ATTI OD OMISSIONI CHE DEVONO ESSERE SEGNALATI 6
2.3 AZIONI, FATTI E CONDOTTE CHE NON POSSONO ESSERE SEGNALATE 7
3. CANALI DI SEGNALAZIONE 8
3.1 CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE 8
3.2 CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE 10
3.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA 10
4. GESTIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE 11
4.1 IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI E LA PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 11
4.2 CONFLITTI DI INTERESSE DEL GESTORE, OBBLIGHI DI ASTENSIONE ED ASSENZA DEL GESTORE 13
4.3 I RAPPORTI FRA IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI E L'ORGANISMO DI VIGILANZA "231" DELLA SOCIETÀ 14
5. RISERVATEZZA 15
6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 16
7. DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DELLA PERSONA SEGNALANTE 17
8. MISURE DI SOSTEGNO ALLA PERSONA SEGNALANTE 18
9. RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE 19
10. TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE 20
11. SANZIONI 21

1. Introduzione

1.1 Scopo e finalità

Serravalle Copper Tubes S.r.l. (di seguito, per brevità, la "**Società**") si è dotata di un sistema di "Whistleblowing" (di seguito anche "**Segnalazioni**"), al fine di poter individuare e contrastare tempestivamente ed efficacemente possibili comportamenti illeciti o irregolari, con lo scopo di diffondere una cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno della propria organizzazione aziendale.

La presente Policy ha lo scopo di mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, dando attuazione a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice di Condotta già adottati dalla Società.

Come di seguito meglio precisato al cap. 1.2, la presente Policy è adottata in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e tiene conto, oltre che delle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 in materia di segnalazioni esterne, anche delle Linee Guida ANAC n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione, approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025.

I canali e le procedure disciplinati dalla presente Policy sono stati definiti sentite le rappresentanze sindacali unitarie. Eventuali modifiche sostanziali o aggiornamenti della presente Policy saranno parimenti sottoposti a preventiva consultazione delle rappresentanze sindacali.

1.2 Riferimenti normativi e documentali

- Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*";

- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante "*La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione*";

- Regolamento (UE) 2016/679, relativo "*Alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*";

- Legge n. 179/2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*";

- "*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*" (ANAC – Approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023);

- Confindustria "*Nuova disciplina* <<Whistleblowing>> *Guida operativa per gli enti privati*" (Ottobre 2023);
- "*Linee Guida n. 1.2025 - Whistleblowing canali interni di segnalazione*" (ANAC – Approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025);
- "*Relazione illustrativa Linee Guida n. 1.2025 - Whistleblowing canali interni di segnalazione*" (ANAC – Approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025);
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante "*La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica*" nel contenuto di tempo in tempo vigente;
- "*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.lgs.8 giugno 2001, n. 231*" emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Serravalle Copper Tubes S.r.l. ai sensi del D.lgs. 231/2001 nell'edizione di tempo in tempo vigente;
- Codice di Condotta adottato dal Gruppo KME nell'edizione di tempo in tempo vigente;
- Policy e Procedure aziendali di tempo in tempo vigenti.

2. Soggetti legittimati e oggetto della segnalazione

2.1 Soggetti legittimati alla segnalazione

Possono effettuare una Segnalazione le seguenti categorie di soggetti:

- dipendenti o collaboratori;
- fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi;
- liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi;
- volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza;
- persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato.

La presente Policy protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori (ossia le persone fisiche che assistono la persona segnalante nel processo di Segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo).

2.2 Comportamenti, atti od omissioni che devono essere segnalati

Formano oggetto di Segnalazione i comportamenti, atti od omissioni (di seguito "**Violazioni**") che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi della citata normativa e che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse

ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Come previsto dal D.lgs. 211/2025, il D.lgs. 24/2023 disciplina altresì la protezione delle persone che segnalano violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del Codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

2.3 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate

Lo strumento di Whistleblowing non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate o mosse in malafede.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, **è vietato** quindi:

(i) il ricorso ad espressioni ingiuriose o denigratorie;

(ii) l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie, calunniose, vendicative o comunque dettate da astio o malevolenza;

(iii) l'invio di Segnalazioni che abbiano finalità discriminatorie, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;

(iv) l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

Sono, inoltre, escluse dall'ambito di applicazione della presente policy le Segnalazioni:

- legate a un interesse personale della persona segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali.

3. Canali di segnalazione

3.1 Canale interno di segnalazione

La **Segnalazione tramite Canale interno** (di seguito, anche, **"Segnalazione"**) garantisce che le Informazioni sulle Violazioni arrivino alle persone più vicine alla causa della Violazione, le quali possono risolverla e adottare misure correttive. Per le Segnalazioni di cui alla presente Policy, la Società mette a disposizione la seguente **piattaforma informatica**:

https://whistleblowersoftware.com/secure/kmeitalia

Tale piattaforma non fa parte né del sito web, né della intranet della Società ed è gestita dall'"Ufficio Compliance KME" ("Gestore delle Segnalazioni") composto da:

- Group General Counsel;
- Corporate Compliance & Legal Counsel;

coadiuvato eventualmente da un consulente esterno in considerazione della tipologia della Segnalazione.

La citata piattaforma conserva i dati in modo completamente criptato garantendo che l'accesso agli stessi sia consentito solo ai soggetti espressamente incaricati dalla Società.

Attraverso la Piattaforma è altresì possibile l'invio di **Segnalazioni orali** e **Segnalazioni in forma anonima**[1]. Anche in caso di Segnalazione anonima è garantita l'interlocuzione tra la persona segnalante ed i soggetti incaricati dalla Società della gestione delle Segnalazioni.

In ogni caso, la Segnalazione deve contenere:

- il tipo di irregolarità;
- dove ha avuto luogo la violazione;
- quando ha avuto luogo la violazione;
- dettagli di qualsiasi altra azione intrapresa in merito all'irregolarità.

[1] Preme evidenziare che in caso di Segnalazione priva dell'indicazione delle generalità della persona segnalante l'identità della stessa potrebbe eventualmente essere desunta dalle circostanze riportate nella Segnalazione stessa.

La Società, quale soggetto deputato al trattamento dei dati personali, ai sensi della normativa in materia, richiede che i dati contenuti nelle Segnalazioni siano pertinenti rispetto alle riportate finalità di cui al D.lgs. 24/2023.

È inoltre possibile:

A. richiedere un **incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni**, al fine di presentare personalmente la Segnalazione;

In questo caso:

1. l'incontro deve avvenire in un luogo adatto a garantire la riservatezza della persona segnalante ed entro un termine ragionevole (entro 15 giorni lavorativi);
2. la persona segnalante deve comunicare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing;
3. il Gestore deve rilasciare alla persona segnalante l'informativa del trattamento dei dati personali e delle indicazioni necessarie per reperire online il testo completo di tale informativa;
4. il Gestore deve tracciare il contenuto della Segnalazione mediante verbale (che la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante propria sottoscrizione) e procedere con l'inserimento della Segnalazione nella piattaforma informatica.

B. formulare la **Segnalazione in forma scritta su supporto cartaceo**.

In quest'ultimo caso, è importante che la persona segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing (o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione), perché in questo modo, se non è chiaramente indirizzata al Gestore delle segnalazioni, la stessa è comunque considerata "segnalazione whistleblowing" (con le relative tutele) e comporta l'obbligo per il ricevente di trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Diversamente, se la persona segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o tale volontà non è desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Inoltre, si evidenzia che:

i. la protocollazione della segnalazione è riservata, anche mediante autonomo registro, al Gestore delle segnalazioni;
ii. la Segnalazione deve essere inserita in busta chiusa[2] recante all'esterno la dicitura "riservata al Gestore delle segnalazioni" così da indicare espressamente la volontà di beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing.

È utile, infine, che alla Segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

[2] Qualora la Segnalazione non sia anonima, si dovrà procedere con doppia busta chiusa: la prima, con i dati identificativi della persona segnalante (unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento), la seconda, con la segnalazione (in modo da separare i dati identificativi della persona segnalante dalla segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura "riservata al Gestore delle segnalazioni".

3.2 Canale esterno di segnalazione

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione "ANAC" se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo di appartenenza, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa di riferimento;
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi della normativa di riferimento e la stessa non ha avuto seguito;
c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna ad ANAC può essere presentata tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall'Autorità, ovvero mediante gli altri canali previsti dal relativo Regolamento (linea telefonica dedicata, incontro personale).

Resta in ogni caso ferma la possibilità per la persona segnalante di presentare denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, nei casi e con le modalità previsti dall'ordinamento.

3.3 Divulgazione pubblica

La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica (e quindi rende di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) se ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

4. GESTIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

4.1 Il Gestore delle Segnalazioni e la procedura di gestione delle segnalazioni

Come sopra anticipato, il soggetto designato alla ricezione e all'esame delle Segnalazioni è l'"Ufficio Compliance", eventualmente coadiuvato da un consulente esterno in considerazione della tipologia della Segnalazione.

In caso di conflitto di interessi (ovvero nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni coincida con la persona segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione), la Segnalazione può essere indirizzata al vertice aziendale oppure a un altro soggetto/ufficio che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

In ogni caso, il Gestore delle Segnalazioni deve:

a) **rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.**
   Si precisa che l'avviso non implica, per il Gestore, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della Segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante con riferimento alla ricezione e presa in carico della Segnalazione. L'avviso di ricevimento, a seconda della modalità utilizzata, sarà comunicato mediante la piattaforma informatica o, in caso di mancato utilizzo della piattaforma, sarà inoltrato al recapito indicato dalla persona segnalante nella Segnalazione o, in assenza di quest'ultima indicazione, a quello utilizzato dalla persona segnalante per inoltrare la Segnalazione.
b) **Compiere un esame preliminare della Segnalazione ricevuta.**
   Preliminarmente il Gestore verifica che la Segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi).
   Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la Segnalazione non sia qualificabile come di whistleblowing, il Gestore potrà trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno all'ente che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.
   Il Gestore valuta altresì che la Segnalazione: si basi su fatti sufficientemente precisi; contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuta a conoscenza dei fatti; contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.
c) **Mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a questa, se necessario, integrazioni.**
   Resta ferma la possibilità per il Gestore di richiedere alla persona segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della Segnalazione.

Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il Gestore può archiviare la Segnalazione, fornendo in ogni caso alla persona segnalante la motivazione della decisione.

d) **Procedere con l'istruttoria e l'accertamento della Segnalazione e dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute.**
Il Gestore deve procedere con lo svolgimento delle verifiche ritenute opportune, con le analisi e le valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati. Tali attività di accertamento possono essere svolte, ad esempio: direttamente, acquisendo dalla persona segnalante gli elementi informativi necessari oppure mediante il coinvolgimento di altre strutture interne all'ente o anche di soggetti specializzati esterni, ove ritenuto necessario, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso di specie (ad esempio tramite audizioni).
Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore può:
    - archiviare la Segnalazione, motivandone le ragioni;
    - rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterne competenti per i relativi seguiti.

A tal riguardo, si precisa che al Gestore delle segnalazioni non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

e) **Fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.**
Il Gestore è tenuto a comunicare alla persona segnalante gli esiti dell'istruttoria della Segnalazione. Gli esiti possono essere: l'archiviazione; la valutazione del fumus di fondatezza della Segnalazione; la trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Qualora l'istruttoria non possa essere conclusa entro tale termine, il Gestore fornisce comunque alla persona segnalante, entro tre mesi, un riscontro interlocutorio sulle attività intraprese o programmate e comunica successivamente l'esito finale dell'istruttoria.

Inoltre, con particolare riferimento a:

- **Segnalazioni acquisite mediante incontro diretto con il Gestore, si evidenzia che:**

    1. l'incontro avviene (entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta) presso gli uffici di Via di Cassano, 113 15069 Serravalle Scrivia (AL) o di Via Giorgio Saviane 6, 50127 Firenze (FI); l'incontro deve essere fissato in giorni e orari d'ufficio (dal lunedì al venerdì dalle 09:00 alle 12:00 e dalle 15:00 alle 18:00);
    2. la persona segnalante deve comunicare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing;
    3. il Gestore deve rilasciare alla persona segnalante l'informativa del trattamento dei dati personali e delle indicazioni necessarie per reperire online il testo completo di tale informativa;
    4. il Gestore deve procedere, previo consenso della persona segnalante, alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, redigere un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante; laddove si proceda alla trascrizione della segnalazione, il contenuto di quest'ultima può essere sempre verificato e rettificato dalla persona segnalante al momento della sottoscrizione. La segnalazione deve poi essere inserita nella piattaforma informatica in uso.

- **Segnalazione in forma scritta su supporto cartaceo (inviata al Gestore delle segnalazioni Whistleblowing presso VIA GIORGIO SAVIANE 6 - 50127 - FIRENZE), si evidenzia che:**

  1. la Segnalazione deve essere inserita in busta chiusa3 recante all'esterno la dicitura "riservata al Gestore delle segnalazioni" al fine di garantirne la riservatezza e l'appropriato indirizzamento;
  2. la protocollazione della segnalazione è riservata, mediante autonomo registro, al Gestore delle segnalazioni.

4.2 Conflitti di interesse del Gestore, obblighi di astensione ed assenza del Gestore

In caso di conflitto di interessi, la Segnalazione può essere indirizzata al vertice aziendale oppure a un altro soggetto/ufficio che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Sono da considerarsi situazioni in conflitto le seguenti:

- il Gestore ha un interesse proprio, economico o non economico, nella vicenda segnalata oppure la segnalazione riguarda un fatto che potrebbe incidere sulla sua posizione lavorativa, carriera, responsabilità, reputazione;
- la persona segnalante o il Segnalato (o altri soggetti coinvolti) è parente o affine fino al 4° grado del Gestore, oppure il soggetto coinvolto è coniuge, partner convivente o comunque persona con cui il Gestore ha un legame personale stretto;
- il Gestore ha con la persona segnalante o con il Segnalato una frequentazione personale abituale, è amico intimo, coabitante, ex partner, o intrattiene comunque rapporti personali tali da minare l'apparenza di imparzialità;
- il Gestore ha con la persona segnalante o con il Segnalato rapporti di ostilità manifesta, litigi gravi, contenziosi personali o professionali;
- il Gestore ha rapporti di credito o debito con la persona segnalante o con il Segnalato oppure ha interessi finanziari in imprese o soggetti coinvolti nella Segnalazione;
- il Gestore appartiene a consigli direttivi, comitati, associazioni o gruppi con la persona segnalante /Segnalato;
- il Gestore ha avuto una collaborazione pregressa significativa con soggetti coinvolti;
- il Gestore appartiene o apparteneva allo stesso studio legale o tecnico della persona segnalante /Segnalato;
- il Gestore appartiene alla stessa unità organizzativa oggetto della Segnalazione, oppure riguarda un dirigente dal quale dipende la sua carriera oppure qualora la Segnalazione riguardasse una vicenda che, se confermata, danneggerebbe la sua struttura o competenza.

[3] Qualora la Segnalazione non sia anonima, si dovrà procedere con doppia busta chiusa: la prima, con i dati identificativi della persona segnalante (unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento), la seconda, con la segnalazione (in modo da separare i dati identificativi della persona segnalante dalla segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura "riservata al Gestore delle segnalazioni".

Il Gestore inoltre deve astenersi se:

- è stato parte del fatto segnalato, anche marginalmente;
- ha già istruito internamente la questione in altra veste;
- ha già espresso valutazioni formali sulla vicenda oppure ha espresso opinioni sulla vicenda o sui soggetti coinvolti oppure ha partecipato a discussioni che mostrano un giudizio preformato;
- è stato testimone o autore di atti sulla stessa materia;
- è tutore, curatore, procuratore, agente, rappresentante o mandatario di uno dei soggetti coinvolti;
- è amministratore, dirigente, socio rilevante di un ente interessato alla segnalazione.

Qualora anche il sostituto si trovi in una situazione di conflitto di interessi, la persona segnalante può rivolgersi ad ANAC tramite il canale esterno indicato al cap. 3.2 “Canale esterno di segnalazione”.

In caso di indisponibilità dei componenti del Gestore per un periodo superiore ai 7 giorni, la Segnalazione può essere indirizzata al vertice aziendale oppure a un altro soggetto/ufficio che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell’obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

4.3 I rapporti fra il Gestore delle Segnalazioni e l’Organismo di Vigilanza “231” della Società

La presente Policy costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001. In tale ambito, sono disciplinati i rapporti tra il Gestore delle Segnalazioni e l’Organismo di Vigilanza (OdV).

In particolare:

- il Gestore trasmette all’OdV, con cadenza annuale, una relazione sulla gestione contenente **informazioni aggregate** e anonime sull’andamento delle Segnalazioni ricevute, sulle principali tipologie di violazioni e sulle misure adottate;
- qualora dalla Segnalazione emergano profili rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 o del Modello, il Gestore ne informa l’OdV, nel rispetto dei vincoli di riservatezza, affinché quest’ultimo possa svolgere le attività di vigilanza di propria competenza;

restano in ogni caso distinti i ruoli del Gestore delle Segnalazioni, responsabile della gestione del canale whistleblowing, e dell’OdV, titolare delle funzioni di vigilanza sul Modello 231**.**

5. RISERVATEZZA

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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 espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

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

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei princìpi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

7. DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DELLA PERSONA SEGNALANTE

Nei confronti della persona segnalante non è consentita, né tollerata alcuna **forma di ritorsione** o **misura discriminatoria** collegata, direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Costituiscono ritorsioni, ad esempio:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) le note di merito negative o le referenze negative;
f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) 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) 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;
m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

8. MISURE DI SOSTEGNO ALLA PERSONA SEGNALANTE

Ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. 24/2023, il Segnalante e gli altri soggetti tutelati possono avvalersi delle **misure di sostegno** messe a disposizione dagli **Enti del Terzo Settore (ETS)** che hanno stipulato apposite convenzioni con ANAC[4].

Tali ETS forniscono, in modo gratuito e riservato:

- informazioni sui presupposti di legge per beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing;
- assistenza sulle modalità di presentazione di Segnalazioni interne ed esterne e di divulgazioni pubbliche;
- supporto alle persone che ritengano di aver subito ritorsioni, comprese informazioni sui rimedi esperibili e sui diritti loro riconosciuti dalla normativa;
- eventuale supporto psicologico.

L'elenco aggiornato degli ETS convenzionati è disponibile sul sito istituzionale di ANAC. La Società assicura un'adeguata informativa interna circa l'esistenza di tali misure di sostegno.

[4] L'elenco degli Enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC è disponibile al seguente link https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p10 .

9. RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE

La Policy lascia impregiudicata la **responsabilità**, anche disciplinare, della persona segnalante nell'ipotesi di Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave o comunque la segnalazione compiuta con finalità diffamatoria.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare l'Incolpato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Policy.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui alla presente Policy non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

10. TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE

Il Gestore delle segnalazioni è tenuto a documentare le Segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa **tracciabilità** degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

Tutti i documenti raccolti e/o elaborati nel contesto della presente Policy sono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Se per la segnalazione si utilizza **una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato**, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una **linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato** la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il **Gestore delle segnalazioni**, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La presente Policy, redatta in conformità ai requisiti indicati dalla normativa vigente ed ai valori di cui al Codice di Condotta del Gruppo KME, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

11. SANZIONI

La Società irroga adeguate sanzioni (diverse a seconda del soggetto coinvolto) a coloro che si rendono responsabili delle condotte di seguito indicate a titolo esemplificativo:

- ritorsione o ostacolo (anche nella forma del tentativo) alla segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza in merito all'identità della persona segnalante;
- adozione di procedure non conformi alla normativa applicabile;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

La Società, infine, irroga sanzioni quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.