

INDICE DEL DOCUMENTO

1.	Definizioni	2
2.	Premessa.....	5
3.	Scopo	5
4.	Le Segnalazioni oggetto della presente procedura.....	6
5.	Ambito di applicazione.....	9
5.1.	Perimetro societario.....	9
6.	Processo di gestione delle Segnalazioni	10
6.1.1.	Segnalazione interna	10
6.1.2.	Segnalazione esterna.....	11
6.1.3.	Divulgazione pubblica.....	12
6.2.	Invio della Segnalazione	13
6.3.	Ricezione e analisi della Segnalazione interna.....	14
7.	Sistema sanzionatorio	18
7.1.	Attivazione del Sistema Sanzionatorio e Disciplinare	18
8.	Tutele della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione	27
9.	Archiviazione e conservazione.....	30
10.	Reporting annuale del Responsabile Whistleblowing	30
11.	Casi particolari	Errore. Il segnalibro non è definito.

LISTA DELLE REVISIONI

N°	Data	Pagine	Oggetto
00	01/10/23	1 - 19	Prima emissione ai sensi del D. Lgs. 24/2023
01	13/12/23	11 - 15	Integrazioni informazioni relative alla reperibilità dei documenti.
Redatto		RW	
Verificato		AU	
Approvato		AU	

1. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, istituita con la legge n. 190/2012 è l'autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa.
- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società; nel caso specifico il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Chimico del 13 Giugno 2022 e successive modifiche e integrazioni.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D. Lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- **“D. Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Organi societari, Dipendenti, Fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli preventivi.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **“Divulgazione pubblica”**: rendere 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.
- **“Facilitatore”**: soggetto che assiste una Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **“Informazioni sulle violazioni”** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2 del d. Lgs. 24/2023 (ovvero settore pubblico e settore privato), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi

professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società (ai fini della normativa “whistleblowing” sono considerate anche le seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso).

- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/23
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/23, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/23, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- **“Seguito”**: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione.
- **“Società”**: POLYKEG S.r.l.
- **“Violazione”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente privato e che consistono in:
 1. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società che non rientrano nei numeri 2), 3), 4) e 5) del D.lgs. 24/23;
 2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero, 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;
 3. 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;
 4. 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;
 5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui

agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

2. Premessa

La presente procedura costituisce attuazione, all'interno di Polykeg Srl, delle previsioni normative in materia di protezione delle persone che segnalano Violazioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023. Tale norma costituisce il riferimento prioritario per ogni attività di seguito contemplata.

I canali interni sono stati selezionati a seguito di specifica DPIA - Valutazione di impatto sulla protezione dei dati riferiti alla GESTIONE WHISTLEBLOWING in adempimento all'art. 13 co. 6 del D.lgs. del 10 marzo 2023 n. 24 ed in conformità all'art. 35 del Regolamento UE/2016/679 (WP248_Rev.01).

3. Scopo

Nello specifico lo scopo della presente procedura è quello di regolare il processo di gestione delle Segnalazioni di Violazioni (Whistleblowing) di cui al D.lgs. 24/23, secondo modalità atte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità della Persona segnalante.

Polykeg Srl, con la presente procedura definisce il proprio modello di ricevimento e di gestione delle segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679.

4. Le Segnalazioni oggetto della presente procedura

La presente procedura riguarda le Segnalazioni (Whistleblowing) delle seguenti Violazioni individuate nell'art. 2 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, ovvero:

1) Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria vi rientrano **gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili** diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite.

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite.

2) Violazioni della normativa europea

Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione.

Si tratta di **illeciti relativi ai seguenti settori**:

- contratti 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.

A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.

3) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea

(art. 325 del TFUE **lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE**) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.

Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

4) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE).

Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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.

5) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla

giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Resta fermo che occorre effettuare una verifica, caso per caso, sulla base di indici probatori (ad es. normativa di settore, casi analoghi presi in esame dalla giurisprudenza) al fine di valutare la riconducibilità di tali atti o omissioni alle violazioni oggetto del d.lgs. n. 24/2023.

Le Segnalazioni (Whistleblowing) possono avere ad oggetto:

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Le Segnalazioni di Violazioni di cui al numero 1), possono essere effettuate solo tramite il canale di Segnalazione interna (vedi cap. 6.1.1. "Segnalazione interna") .

Sono ESCLUSI dall'applicazione della disciplina sul whistleblowing:

- 1) Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.**

Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

- 2) Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.**

Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori; o ancora al caso, tra gli altri, della direttiva (UE) 2013/36 del Parlamento europeo e del Consiglio che ha previsto la protezione dei segnalanti nell'ambito del quadro prudenziale applicabile agli enti creditizi e alle imprese di investimento. In recepimento della citata direttiva³⁶, sono stati introdotti gli artt. 52-bis e 52-ter al Testo unico bancario³⁷ che contengono disposizioni sulle segnalazioni di violazioni nel settore bancario e l'obbligo sia delle banche, e delle relative capogruppo, sia della Banca d'Italia, di garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione e di tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

- 3) Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.**

Essendo la sicurezza nazionale di esclusiva competenza degli Stati membri, la materia non è ricompresa nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/1937 e, di conseguenza, nel d.lgs. n. 24/2023 che ne dà attuazione. La disposizione, inoltre, da una parte, esclude le segnalazioni che attengono agli appalti relativi alla difesa o alla sicurezza, e quindi i contratti aggiudicati in quei settori. Dall'altra, tuttavia, nell'ultimo periodo, non contempla tale esclusione laddove detti aspetti siano disciplinati dal diritto derivato dell'Unione Europea che ricomprende regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri.

5. Ambito di applicazione

5.1. Perimetro societario

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo “7. Definizioni”.

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a comunicazioni di carattere commerciale o a informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.lgs. 24/23.

In linea generale, la Polykeg Srl esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Il processo di Segnalazione illustrato nel presente documento non include:

- Comunicazioni di carattere commerciale (ad esempio, reclami);
- Segnalazioni in merito al sistema di gestione integrato.

6. Processo di gestione delle Segnalazioni

6.1. Canali di segnalazione¹

6.1.1. Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Polykeg Srl ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D. Lgs. n. 24/2023, che garantisce, la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione di tale canale è affidata, attraverso atto di nomina formale, ad un **Responsabile interno Whistleblowing, nella persona di: Delia Orani.**

Il Responsabile Whistleblowing è stato debitamente autorizzato dalla Società al trattamento dei dati personali² contenuti nelle Segnalazioni (Whistleblowing) interne.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi il Responsabile Whistleblowing si rimanda al capitolo 11 "Casi particolari".

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- in forma scritta, con modalità informatiche, tramite collegamento all'indirizzo <https://polykegwhistleblowing.azurewebsites.net/> che non può essere raggiunto attraverso la rete aziendale per assicurare la tutela della riservatezza della persona segnalante.

All'interno dell'apposita sezione è stata data la possibilità di scaricare: IO 30.1 – Informativa di Whistleblowing, Mod. 11.2a – Scheda di segnalazione eventi semplificata, Mod. 30.1 – Modulo di segnalazione e MDP 08.L – Informativa interessati.

- in forma scritta, attraverso posta ordinaria, all'indirizzo della sede della Società "Via Leonardo da Vinci, 5/9 - 24064 Grumello del Monte (BG) – Italia. E' importante per la riservatezza della persona segnalante rammentare che per utilizzare questa via è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

➤ la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del

¹ Il D.lgs. 24/23 oltre ai canali di segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona coinvolta di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

² L'autorizzazione si intende fornita ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/03.

documento di riconoscimento;

- la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.
- Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Responsabile Whistleblowing.

La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore".

- in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il Responsabile Whistleblowing che verrà fissato entro un termine ragionevole di 7 giorni.

In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del personale autorizzato 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.

Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 6.2.

Qualora il Segnalante lo desideri, può altresì utilizzare il sistema di segnalazione anonima, mediante la cassetta "Segnalazioni" posta all'ingresso della mensa per tutte le eventuali segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Codice di Condotta, politiche o procedure aziendali ivi incluse violenze, molestie, discriminazioni di qualsiasi tipo e genere.

Colui che desidera effettuare una Segnalazione anonima scritta può utilizzare l'apposito modulo Mod. 11.2a "Scheda di segnalazione eventi" che sarà reperibile nell'apposito espositore situato in mensa.

6.1.2. Segnalazione esterna

La Persona segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna³ all'Autorità

³ Sono escluse dall'applicazione del presente capitolo le segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, previsto dallo stesso Decreto, che possono essere effettuate solo tramite Segnalazione interna (art.3 comma 2, lett. b) del D.lgs. 24/23).

Nazionale Anticorruzione (ANAC) al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a) il canale interno è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- b) la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- c) la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa 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.

Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del contenuto della segnalazione, del segnalato e di persone eventualmente coinvolte.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "*Whistleblowing*". La segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali sono specificati dall'ANAC sul proprio sito web.

6.1.3. Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalate è altresì garantita la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica⁴ in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) la Persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna e non è stato ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura⁵ in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- b) la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la violazione possa costituire

⁴ Sono escluse dall'applicazione del presente capitolo le segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, previsto dallo stesso Decreto, che possono essere effettuate solo tramite Segnalazione interna (art.3 comma 2, lett. b) del D.lgs. 24/23).

⁵ Nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 5 e 8 del D.lgs. 24/2023 recante "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"

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.

6.2. Invio della Segnalazione

Colui che desidera effettuare una Segnalazione interna scritta può inoltrarla allegando l'apposito modulo Mod. 30.1 "Segnalazione interna". Il Mod. 30.1 che sarà reperibile nell'apposito espositore situato in mensa.

Il Mod. 30.1 "Segnalazione interna" fornisce alla Persona segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

6.3. Ricezione e analisi della Segnalazione interna

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dal Responsabile Whistleblowing, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni Interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Responsabile Whistleblowing al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e di poter avviare le successive attività di approfondimento.

Il Responsabile Whistleblowing si impegna a rilasciare al Segnalante **avviso di ricevimento entro 7 giorni** dal ricevimento della segnalazione interna.

Il Responsabile Whistleblowing dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni.

Nelle attività di verifica preliminare il Responsabile Whistleblowing e potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste dal contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.

Al termine della verifica preliminare, il Responsabile Whistleblowing può archiviare le Segnalazioni interne:

- non circostanziate;
- quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dalla Persona segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- quelle manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Responsabile Whistleblowing:

- garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito;
- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Il Responsabile Whistleblowing non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi,

direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della Persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/03.

Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni Interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura del Responsabile Whistleblowing in un apposito spazio logico:

- I documenti digitali verranno conservati sull'account One Drive del Responsabile del Whistleblowing.
- I documenti cartacei verranno conservati in apposito armadio chiuso a chiave con accesso esclusivo al Responsabile Whistleblowing.

Entrambi gli spazi garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo al Responsabile Whistleblowing, e delle stesse viene dato conto nel reporting periodico successivamente descritto. In ogni caso, il Responsabile Whistleblowing è tenuto ad annotare la Segnalazione e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel modulo Mod. 30.2 "Registro delle segnalazioni", incluse le istruttorie, e a darne conto nel reporting annuale alla Direzione, garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante e dei soggetti coinvolti.

Il Mod. 30.2 "Registro delle segnalazioni" deve essere conservato a cura del Responsabile Whistleblowing e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati da Polykeg Srl.

Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare abbia stabilito che la Segnalazione Interna, essendo adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze di cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, il Responsabile Whistleblowing e provvede a:

- a. dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al capitolo 7 "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da

intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità⁶, immediatezza⁷ e immutabilità⁸ della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori della Società⁹. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Responsabile Whistleblowing che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce l'anonimato. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:

- i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al Responsabile Whistleblowing affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione nei modi sopra descritti (si veda par. *Segnalazioni che non superano la verifica preliminare*) e informare la Persona segnalante circa lo stato della procedura;
 - ii. decidano di procedere con la contestazione, assieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.
- b. informare la Direzione, per le valutazioni di rispettiva competenza, evidenziando l'oggetto della segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate ad evitare in futuro situazioni analoghe (anche ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001).

Il Responsabile Whistleblowing si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole ed **a fornire un riscontro** in merito alla Persona segnalante 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**

⁶ Si cfr. Cass., 14 maggio 2014, n. 10662.

⁷ Si cfr. Cass., 15 giugno 2015, n. 12337, Cass., S.U., 27 dicembre 2017, n. 30985, Cass. n. 19256 del 17 luglio 2019, Cass. n. 24605 del 4 novembre 2020,

⁸ Si cfr. Cass., 9 giugno 2016, n. 11868.

⁹ In tali circostanze i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori)

della Segnalazione.

7. Sistema sanzionatorio

7.1. Attivazione del Sistema Sanzionatorio e Disciplinare

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento eventuale giuslavoristico, il Sistema Disciplinare è attivato da:

- Responsabile Risorse Umane qualora il segnalato sia un dipendente;
- Amministratore Unico.

La sanzione può essere graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili (ad es. normativa giuslavoristica in caso di lavoratori della Società).

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante deve essere raccolto in forma scritta e conservato a cura del Responsabile Whistleblowing nella documentazione relativa alla Segnalazione.

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 invece la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona coinvolta, il Responsabile Whistleblowing, laddove non abbia già raccolto il consenso dalla Persona segnalante, informa quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della

Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il Responsabile Whistleblowing archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare¹⁰ cui al presente capitolo.

8. Tutele della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o

¹⁰ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante".

di parentela entro il quarto grado;

- c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione trovano applicazione quando al momento della Segnalazione (interna e/o esterna), o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica, la Persona segnalante:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni fossero vere e afferissero a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel Contesto lavorativo;
- ha effettuato la Segnalazione (interna e/o esterna) o Divulgazione pubblica secondo quanto previsto dalla normativa alle stesse applicabile ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D. lgs. 24/2023)

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti delle Persone segnalanti può essere comunicata all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che

sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna) di Divulgazione pubblica o di denuncia ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterne), una Divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

8.1. Limitazioni della responsabilità¹¹

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023¹², o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione (interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023.

In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o

¹¹ Vedasi art. 20 del D. lgs. 24/2023

¹² L'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

a) informazioni classificate;
b) segreto professionale forense e medico;
c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

9. Archiviazione e conservazione

Il Responsabile Whistleblowing è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne.

La funzione aziendale competente archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

Il Responsabile Whistleblowing provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo ai componenti del Responsabile Whistleblowing.

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Mod 30.2 "Registro delle Segnalazioni" e Istruttorie tenuto dal Responsabile Whistleblowing deve essere conservato a cura del Responsabile Whistleblowing stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse 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).

Il Responsabile Whistleblowing mantiene il Mod 30.2 "Registro delle Segnalazioni" nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna¹³.

10. Reporting annuale del Responsabile Whistleblowing

Il Responsabile Whistleblowing rende conto annualmente alla Direzione del corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, riportando nella propria relazione le

¹³ La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.lgs. 24/23 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni ricevute; nella redazione di tale rendiconto, il Responsabile Whistleblowing è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali.