



WHISTLEBLOWING POLICY

Covercare S.p.A.

Sede Legale in Corso Italia, 25 - 20025 Legnano (MI) - Italy

C.F, P.I.V.A. e Iscrizione al Registro delle Imprese di Milano: N° 02427340183

Soggetta a Direzione e Coordinamento di: Unieuro Spa, Palazzo Hercolani – Via Piero

Maroncelli, 10 – 47121 Forlì (FC), C.F, P.I.V.A.: 00876320409

INDICE

Premessa	3
1. Scopo e campo di applicazione	4
2. Destinatari	5
3. Riferimenti	6
4. Definizioni	6
4.1. <i>Violazione</i>	6
4.2. <i>Segnalante</i>	8
4.3. <i>Segnalazione</i>	8
4.4. <i>Segnalazione anonima</i>	9
4.5. <i>Segnalazione in “mala fede”</i>	9
4.6. <i>Delegati Privacy</i>	10
5. Responsabilità	11
6. Il Portale Whistleblowing	11
7. Modalità di trasmissione e istruttoria delle segnalazioni	12
7.1. <i>Modalità di trasmissione</i>	12
7.2. <i>Verifica preliminare della Segnalazione</i>	13
7.3. <i>Indagine</i>	13
7.4. <i>Esito dell’indagine</i>	14
8. Misure di protezione previste	16
8.1. <i>Protezione del segnalante</i>	16
8.2. <i>Diritti del Segnalato</i>	17
9. Reporting periodico	18
10. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti	18
11. Approvazione e aggiornamento della Policy	19

Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "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" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

Tale legge, che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di atti o fenomeni, all'interno di enti pubblici e privati, illeciti e in contrasto con le regole etiche aziendali, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza è stata oggetto di modifiche in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un ulteriore decreto legislativo in materia.

Nello specifico, il D.Lgs. n. 24 del 2023¹² prevedendo al comma 2-bis dello stesso che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono garantire un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, garantendo canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante, volto ad impedire condotte ritorsive del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della normativa in materia.

Le modifiche di maggior rilievo riguardano: i) l'ampliamento dei soggetti segnalanti; ii) l'estensione del perimetro di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione; iii) maggiore procedimentalizzazione delle attività interne agli enti (canali di segnalazione interni) al fine di assicurare la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché per garantire una gestione tempestiva ed efficiente della stessa; iv) l'introduzione di un canale esterno affidato all'ANAC, anche per il settore privato³; v) l'introduzione della possibilità di

¹ Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023.

² Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha modificato il testo dell'art. 6 comma 2-bis D.lgs. n. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 D.lgs. n. 231/2001, in precedenza disciplinati dalla Legge n. 179/2017.

³ Oltre alle segnalazioni c.d. "interne", viene stabilita, anche per i soggetti privati, la possibilità di rivolgere segnalazioni all'ANAC (c.d. "esterne") in determinati casi: 1) quando non previsto, nel contesto lavorativo nel quale opera il segnalante, l'obbligo di attivazione del canale di segnalazione interno, ovvero se, qualora obbligatorio, non sia stato attivato o, se presente, non sia conforme; 2) quando sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo; 3) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione correrebbe il rischio di possibili ritorsioni; 4) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire

effettuare divulgazioni pubbliche delle violazioni, al ricorrere di determinate condizioni⁴; vi) il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell'ANAC in funzione della corretta attuazione della disciplina in materia.

In fine, viene ampliato il raggio dei soggetti tutelati dalla normativa, includendo anche i c.d. facilitatori, ossia coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, ai soggetti terzi ed ai soggetti giuridici connessi al segnalante⁵.

In ottica di compliance alla normativa, Covercare S.p.A. (di seguito anche "Covercare" o "la Società") ha adottato la presente Policy al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti specifici settori e mette a disposizione dei destinatari strumenti per effettuare le segnalazioni idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

1. Scopo e campo di applicazione

Il presente documento (di seguito "Policy") è volto a:

- stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di condotte o comportamenti illeciti o illegittimi, commissivi o omissivi, che costituiscono o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, del Codice Etico di Gruppo, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato dalla Società o delle policy e/o norme che regolano i processi aziendali, nonché violazioni che consistono in

pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Verranno emesse dall'ANAC le linee guida relative alle modalità di presentazione e di gestione nel concreto delle segnalazioni esterne.

⁴ Viene stabilita anche la possibilità di tutelare colui che segnala attraverso "divulgazioni pubbliche", purché vengano rispettate determinate condizioni (abbia prima segnalato internamente ed esternamente o direttamente esternamente, ma non sia stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla segnalazione entro il termine di tre mesi, oppure abbia fondati motivi di ritenere che possa esservi un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o le prospettive che la violazione sia affrontata efficacemente siano scarse).

⁵ Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 24 del 10 marzo 2023, si intendono ad esempio colleghi di lavoro e/o familiari o anche i soggetti giuridici connessi al segnalante.

illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee⁶;

- garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti ed i collaboratori interni possano serenamente segnalare “Comportamenti Illegittimi” posti in essere all’interno della Società.

La presente Policy si applica a Covercare

2. Destinatari

Destinatari della presente Policy (di seguito “Destinatari” e/o “Segnalanti”) sono:

- i Vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- tutti i dipendenti, lavoratori autonomi ed i collaboratori interni di Covercare;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso Covercare;
- i lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore della Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Covercare.

In aggiunta, ai sensi delle modifiche del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 sulla disciplina Whistleblowing, agli artt. 2 e 3 del Decreto è stabilito che la tutela del segnalante si applica anche: i) se il rapporto giuridico non è iniziato; ii) durante il periodo di prova; iii) dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro.

⁶ Ai sensi dell’art. 2 comma 1 lett. a) n. 5) del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e degli allegati al decreto, si intendono gli illeciti nei 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. Sono incluse altresì le violazioni: 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 imposte sulle società.

3. Riferimenti

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (di seguito anche “Modello 231”);
- Codice Etico di Covercare (di seguito anche “Codice Etico”);
- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179;
- D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023;
- Linee guida ANAC adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

4. Definizioni

4.1. *Violazione*

Per violazione si intende qualsiasi comportamento, atto o omissione che lede l’interesse pubblico o dell’ente privato che consista in una violazione del Codice Etico, del Modello 231, delle policy/procedure adottate dalla Società, in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e/o in illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nel decreto e nell’allegato al decreto.

La violazione segnalabile non può consistere in una mera irregolarità, che tutt’al più può costituire indice sintomatico tale da far ragionevolmente ritenere che potrebbe essere commesso uno dei comportamenti illegittimi tutelati dalla normativa.

In particolar modo, le violazioni possono riguardare esclusivamente le disposizioni normative nazionali e quelle dell’Unione europea.

- *Violazioni delle disposizioni normative nazionali.*

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. Si precisa che tali violazioni non devono integrare fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e devono attenersi ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.
- *Violazioni della normativa europea.* Si tratta di:
- 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 (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). In particolare, 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.
 - 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.
 - 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): violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, 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.
 - 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.

4.2. Segnalante

Si intende la persona fisica (interna o esterna all'organizzazione di Covercare) che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito della relazione professionale o lavorativa intercorsa con la Società.

4.3. Segnalazione

Per segnalazione, ai fini della presente Policy, si intende la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni su possibili violazioni trasmessa da un segnalante alle funzioni deputate per la relativa ricezione, tramite il Portale Whistleblowing.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e circostanziate con informazioni specifiche in modo da risultare facilmente verificabili.

È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- l'indicazione della funzione alla quale si riferisce la segnalazione;
- i nominativi e il ruolo delle persone coinvolte (interne e/o esterne) o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- la data / arco temporale e luogo in cui l'evento è accaduto;
- l'ambito / oggetto della violazione (Codice Etico, Modello 231, policy, disposizioni nazionali o dell'Unione Europea, ecc.);
- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a

conoscenza;

- indicare se i fatti sono già stati segnalati ad altri soggetti (autorità di controllo, soggetti interni o esterni, ecc.);
- riferimento a eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- l'indicazione circa la gestione dei dati personali del segnalante.

4.4. Segnalazione anonima

A seguire, il concetto di “anonima” è da intendersi nel senso di “non nominativa”. Sul piano della normativa a protezione dei dati personali (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati 2016/679/UE – di seguito “GDPR”), la segnalazione veicolata attraverso la piattaforma ha natura “pseudonima”, nel senso che le viene assegnato un codice identificativo alfanumerico e che Covercare può interagire con il segnalante dandogli riscontro e compiendo le attività previste dal D.Lgs. 24/2023. Dunque, il Segnalante ha piena garanzia che la sua identità rimanga riservata, in conformità al D.Lgs. 24/2023 e alla politica di protezione del segnalante quale soggetto vulnerabile perseguita da Covercare ai sensi del GDPR..

La segnalazione, anche se anonima, deve essere documentata e circostanziata, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

4.5. Segnalazione in “mala fede”

Per segnalazione in “mala fede” si intende la segnalazione priva di fondamento, calunniosa o diffamatoria, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a dipendenti, a collaboratori interni, a membri di organi sociali o a terzi (es. clienti, fornitori, partner, consulenti, collaboratori) in relazione d'affari con la Società.

Nel caso in cui si dimostri che il Dipendente abbia effettuato una segnalazione in mala fede, la Società potrà attivare il sistema disciplinare previsto dal proprio Modello 231 e in linea con quanto previsto dalla disciplina sul whistleblowing.

4.6. Delegati Privacy

Per Delegati Privacy si intendono le Funzioni aziendali interessate dalla segnalazione, ovvero sia i soggetti che hanno ricevuto da Covercare le istruzioni specifiche privacy concernenti la gestione delle segnalazioni Whistleblowing.

4.7. Referente Legale

Per Referente Legale si intende il soggetto responsabile della Funzione Legale di Covercare.

Sono escluse dall'applicazione della normativa in esame:

- 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;
- 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. Il d.lgs. n. 24/2023 non trova applicazione alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione, quali ad esempio quelle del settore dei servizi finanziari.
- 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.

5. Responsabilità

La verifica sulla fondatezza delle segnalazioni e le decisioni in merito alla gestione delle stesse sono affidate al Referente Legale di Covercare.

Nello svolgimento di tale attività il Referente Legale, nel caso in cui lo ritenga opportuno, può condividere l'oggetto della segnalazione ed essere supportato operativamente dalle funzioni HR, RSPP e/o dal DPO della Società, mantenendo e garantendo l'anonimato del Segnalante.

Il Referente Legale, pertanto:

- esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti, reindirizzamento segnalazioni non di pertinenza);
- valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nelle analisi, la richiesta di informazioni aggiuntive o l'eventuale archiviazione;
- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante;
- predispone la reportistica periodica riguardante le segnalazioni ricevute.

Nel caso in cui l'oggetto della segnalazione coinvolga il Referente Legale, il segnalante può trasmettere la segnalazione direttamente ed in via esclusiva (tramite gli strumenti messi a disposizione della Società) al Presidente dell'Organismo di Vigilanza. In tal caso, quest'ultimo procederà in autonomia nello svolgimento degli approfondimenti ritenuti necessari.

6. Il Portale Whistleblowing

Covercare mette a disposizione una piattaforma on-line a libero accesso da parte dei soggetti Segnalanti, raggiungibile tramite link sul sito web istituzionale di Covercare.

L'accesso al Portale Whistleblowing è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire

l'identificazione del segnalante che intenda mantenere riservata la sua identità: ciò significa che, qualora l'accesso venga effettuato da un dispositivo non connesso alla rete aziendale, i sistemi informatici di Covercare non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP); nei casi in cui, invece, l'accesso al Portale Whistleblowing avvenga tramite un dispositivo connesso alla rete aziendale, Covercare implementa soluzioni tecniche e organizzative per impedire di risalire all'utente che effettua la segnalazione..

Per ciascuna segnalazione inserita, il Portale assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun segnalante di verificare lo stato di avanzamento della segnalazione, in modo del tutto riservato. Parimenti, nel caso in cui una segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, il Referente Legale o il Presidente dell'Organismo di Vigilanza⁷, avvalendosi del Portale e della sua strumentazione, avrà facoltà di richiedere al Segnalante, sempre e solo mediante tale codice e all'interno della piattaforma, ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

7. Modalità di trasmissione e istruttoria delle segnalazioni

7.1. Modalità di trasmissione

Con riferimento al canale di segnalazione, questo è idoneo ad assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa.

I destinatari inviano le segnalazioni, secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale (mediante messaggistica vocale oppure richiesta di incontro con il Referente Legale), tramite l'utilizzo della Piattaforma on-line messa a disposizione da Covercare e che prevede un percorso guidato per il Segnalante.

⁷ La segnalazione viene trasmessa al Presidente dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui l'oggetto della segnalazione coinvolga il Referente Legale.

7.2. Verifica preliminare della Segnalazione

Tutte le segnalazioni ricevute sono comunicate al Referente Legale che procede a una verifica preliminare al fine di verificare che la segnalazione rientri nel campo di applicazione della presente Policy e che siano stati forniti dati e informazioni utili a consentirne una prima valutazione.

In tale fase, potrà essere condiviso l'oggetto della segnalazione e richiesto il supporto di altre funzioni (HR, RSPP, DPO) al fine di valutare la presenza di idonei presupposti a procedere alla fase di indagine, sempre mantenendo e garantendo la riservatezza del Segnalante.

In qualunque caso, al termine della segnalazione, il segnalante riceve un codice identificativo che consente al segnalante di verificare sulla Piattaforma lo status di avanzamento della sua segnalazione e costituisce avviso di avvenuto ricevimento della segnalazione sulla Piattaforma online.

Il segnalante potrà essere contattato, secondo le modalità esposte (attraverso la messaggistica interna alla piattaforma) in precedenza, dal Referente Legale o dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza⁸ per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.

7.3. Indagine

Il Referente Legale:

- può rigettare la segnalazione perché non ritenuta pertinente;
- può richiedere ulteriori informazioni aggiuntive prima di decidere se prendere in carico o meno la segnalazione;
- può avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, nonché coinvolgendo le Funzioni aziendali interessate dalla segnalazione (Delegati Privacy);

⁸ La segnalazione viene trasmessa al Presidente dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui l'oggetto della segnalazione coinvolga il Referente Legale.

- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti la riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato;
- provvede, all'interno del tool, alla stesura di una sintesi dell'oggetto della segnalazione, utilizzata per la popolazione della reportistica destinata all'OdV.

Qualora il Referente Legale ritenga valida la segnalazione provvederà, quindi, a informare:

- l'Organismo di Vigilanza qualora si tratti di una segnalazione riguardante la violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 o il Codice Etico;
- il Consiglio di Amministrazione, per il tramite della Segreteria Societaria, qualora la segnalazione riguardi la violazione di procedure o linee guida aziendali per attività che esulano dall'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01, e anche in caso di violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee.

7.4. Esito dell'indagine

Al termine dell'indagine, il Referente Legale (o il Presidente dell'Organismo di Vigilanza) comunica l'esito delle indagini svolte all'OdV o al Consiglio di Amministrazione, per competenza. Il Segnalante, che tramite l'inserimento del codice identificativo, a lui fornito, sulla Piattaforma online può monitorare l'iter della propria segnalazione, deve ricevere riscontro circa il seguito che si intende dare alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso del suo ricevimento.

Periodicamente, il Referente Legale predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola con l'Organismo di Vigilanza.

Tale relazione deve, quindi:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti;
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Qualora l'Organismo di Vigilanza o il Consiglio di Amministrazione per competenza rilevi la fondatezza di quanto emerso, si procede alla condivisione, in base agli esiti, con le Funzioni aziendali di volta in volta competenti (sempre nella persona dei Delegati Privacy), al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società. Diversamente, qualora a conclusione delle analisi l'Organismo di Vigilanza o il Consiglio di Amministrazione per competenza dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dal Referente Legale. Diversamente, qualora a conclusione delle analisi l'Organismo di Vigilanza o il Consiglio di Amministrazione per competenza dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dal Referente Legale.

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una Violazione; eventuali misure disciplinari saranno intraprese in accordo con la Direzione HR e nel rispetto del CCNL di riferimento.

In aggiunta, in ottemperanza alla disciplina Whistleblowing, a garanzia del rispetto degli obblighi in materia, sono previste una serie di sanzioni amministrative pecuniarie che l'ANAC può applicare ai soggetti privati in caso di violazione delle regole stabilite dal decreto.

Il Dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una Violazione non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato una propria o altrui Violazione, ai sensi della presente Policy. Tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

7.5. Follow up

Il Referente Legale, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza o del Consiglio di Amministrazione, può prevedere l'esecuzione di interventi di follow-up per verificare l'effettiva risoluzione delle criticità o lo stato di avanzamento del relativo piano di azione, richiedendo informazioni ai Responsabili individuati.

8. Misure di protezione previste

8.1. Protezione del segnalante

Il Segnalante non subirà condotte ritorsive o discriminatorie per aver effettuato la segnalazione e, per esempio, ha il diritto di chiedere il trasferimento in altro ufficio. La Società garantisce, laddove ragionevolmente possibile, il soddisfacimento di dette richieste.

La Società garantisce la riservatezza del Segnalante, fatta salva la possibilità per il segnalante di rendersi reperibile a contatti da lui stesso liberamente rilasciati o per Covercare, nei casi previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, di chiedere al segnalante il consenso alla rivelazione della sua identità.

.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Policy.

Inoltre, è necessario che:

- il Segnalante in buona fede sia sempre tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso venga assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- non siano fornite al segnalato indicazioni sull'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- la gestione delle segnalazioni sia tenuta separata dalla gestione degli altri dati personali. Le informazioni raccolte e trattate nell'ambito della gestione delle segnalazioni devono essere trasmesse, per quanto necessario, esclusivamente ai soggetti incaricati del trattamento e competenti ad avviare il procedimento di verifica o ad adottare le misure necessarie in funzione delle risultanze. In ogni caso, i destinatari delle informazioni devono garantire che queste ultime siano sempre gestite in regime di riservatezza e che siano applicate le dovute misure di sicurezza.

Le medesime misure di protezione 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 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.

8.2. Diritti del Segnalato

Al segnalato devono essere riconosciute le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona segnalante, fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della segnalazione⁹.

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al suo contenuto. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Al fine di garantire il diritto di difesa dei segnalati, è prevista la facoltà di interpellarli mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Qualora, infine, la segnalazione dovesse risultare infondata o in mala fede, al solo scopo di danneggiare la persona del segnalato, resta ferma l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante, nonché la sua eventuale responsabilità penale e civile in caso di segnalazione diffamatoria o calunniosa.

⁹ Ai sensi dell'art. 12 comma 7 del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

9. Reporting periodico

Il Referente Legale predispone almeno semestralmente (in occasione delle periodiche riunioni dell'Organismo di Vigilanza) una relazione riepilogativa delle segnalazioni ricevute, dell'eventuale esito delle analisi effettuate e di quelle eventualmente in corso e la trasmette all'Organismo di Vigilanza della Società.

Se ritenuto opportuno in relazione all'oggetto e/o alla gravità della segnalazione ricevuta, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere che il Referente Legale riferisca immediatamente al Consiglio di Amministrazione. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione può eventualmente fornire raccomandazioni, inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari.

10. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati – anche nel contesto del Portale – nel rispetto del GDPR e del decreto legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e ss.mm.ii., nonché nel rispetto delle pronunce delle autorità garanti in materia di protezione dei dati personali comunitarie e nazionali.

Al fine di garantire la riservatezza del Segnalante, il soggetto che gestisce le segnalazioni ha l'obbligo di usare le stesse solo per darvi seguito, nonché il divieto di rivelare l'identità del Segnalante o informazioni da cui la si possa evincere, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti e autorizzate dalla legge.

La documentazione relativa alle segnalazioni deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all'interno della Società sulla classificazione e trattamento delle informazioni. Tale documentazione deve essere archiviata presso il Referente Legale e deve essere accessibile solo al personale autorizzato.

Tale documentazione include almeno il nome, il codice identificativo e la struttura/ufficio del segnalante (laddove disponibili), i dettagli del segnalato, le dichiarazioni, le attività compiute, l'esito dell'indagine e le azioni intraprese.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Referente Legale cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni e assicura, valendosi della Piattaforma e della sua strumentazione informatica, l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre un periodo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

11. Approvazione e aggiornamento della Policy

Covercare approva con delibera del Consiglio di Amministrazione la presente Policy. Questa è soggetta a revisione qualora le normative, cui si fa riferimento in qualità di best practice, siano soggette a cambiamenti o interpretazioni giurisprudenziali. In caso di modifiche ed interventi di natura sostanziale (e.g. significativo aggiornamento normativo), è previsto che la Policy sia soggetta ad ulteriore approvazione del Consiglio di Amministrazione; in caso, invece, di modifiche di natura meramente formale (e.g. aggiornamenti organizzativi o afferenti al Portale Whistleblowing), il Referente Legale cura l'aggiornamento e l'eventuale revisione della Policy e si impegna affinché questa venga correttamente diffusa e applicata.