

# **WHISTLEBLOWING POLICY DI COVEME S.P.A.**

**(art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. n. 231 del 08.06.2011  
e D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023)**

## **COVEME EUROPE**

### **Headquarters**

Via Emilia Levante, 288  
40068 San Lazzaro di Savena  
Bologna – Italy  
Tel. +39 051 6226111

### **Production Plant & Registered Offices**

Via Gregorcic, 16  
34170 Zona Industriale S. Andrea  
Gorizia - Italy  
Tel. +39 0481 579911

## **COVEME ASIA**

### **Headquarters & Production Plant**

No.4, Yuefeng Road, Zhangjiagang,  
Jiangsu Province,  
China P.C. 2156  
Tel. +86 512 82559911

## Sommario

1	Inquadramento normativo .....	3
2	Definizioni (art. 2 D.Lgs. 24/2023) .....	8
3	Principi generali e scopo del presente Protocollo o Policy.....	10
4	Persone che possono effettuare la segnalazione interna.....	12
5	Contenuti, oggetto, modalità e destinatario della segnalazione interna.....	13
5.1	Il contenuto della segnalazione .....	13
5.2	L'oggetto della segnalazione.....	14
5.3	Canali, modalità e destinatario della segnalazione interna (art. 4 -5 D.Lgs. 24/2023; art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/01) .....	18
6	Segnalazioni anonime interne .....	19
7	Verifica della ammissibilità e fondatezza della segnalazione interna (artt. 5-12-13-14 D.Lgs. 24/2023).....	21
8	Misure di protezione del Whistleblower .....	23
8.1	Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante (art. 3, commi 3-4, e art. 12 D.Lgs. 24/2023).....	23
8.2	Misure di protezione in favore di colui che effettua la segnalazione, la denuncia, la divulgazione pubblica (artt. 3 - 16 - 17 - 18 - 19 D.Lgs. 24/2023) e di terzi (art. 3 comma 5 D.Lgs. 24/2023).....	25
9	Responsabilità della persona segnalante .....	27
10	Procedura di trasmissione, ricezione, gestione e conservazione delle segnalazioni interne (artt. 4 - 5 - 14 D.Lgs. 24/2023) .....	27
11	Attività dell'Organismo di Vigilanza.....	29
12	Garanzie in ordine alla conformità a legge del trattamento dei dati - privacy (art. 12 - 13 - 14 D.Lgs. 24/2023).....	30
13	Segnalazione esterna (art. 6 - 7 - 8 -10 D.Lgs. 24/2023) .....	31
14	Divulgazione pubblica (art. 15 D.Lgs. 24/2023) .....	32
15	Denuncia.....	33
16	Rinunce e transazioni (art. 22 D.Lgs. 24/2023).....	33

## 1 Inquadramento normativo

La presente Sezione costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui la società Coveme S.p.A. (di seguito, per semplicità, anche solo “Coveme” o la “Società”) si è dotata al fine di adempiere alle previsioni del D.Lgs. n. 231 del 08.06.2021 (di seguito per brevità anche il “Decreto”) e del D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023.

La disciplina relativa al Whistleblowing è stata introdotta in Italia con la Legge 190/2012 ed era riferita originariamente al settore pubblico: nel 2017, con la Direttiva n. 2004/39/CE approvata in Italia con il D.Lgs. 03.08.2017 n. 179, essa è stata estesa al settore privato, diventando uno dei principali strumenti di compliance aziendale, tanto da far modificare il D.Lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Alla luce del testo attuale e della interpretazione degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01 ad oggi invalsi si può affermare che il Whistleblowing è un contenuto ineludibile del Modello, affinché lo stesso possa adempiere alla funzione ad esso propria di tutela del cd. “*business Ethics*” e di prevenzione di fenomeni di criminalità che minano il libero svolgersi della vita economica organizzata.<sup>1</sup>

Il binomio tra *compliance* 231 e *whistleblowing* è stato, peraltro, in parte superato dal D.Lgs. n. 24/2023 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” (c.d. “Decreto Whistleblowing”).

Il D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 – entrato in vigore il 30.03.2023, ferme le disposizioni transitorie e di coordinamento di cui all’art. 24 del D.Lgs. medesimo - infatti disciplina, in maniera organica ed anche in riferimento alla normativa in materia di trattamento dei dati personali (Regolamento UE 2016/679, D.Lgs. 196/2003 e D.Lgs. 51/2018), la segnalazione, la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile e la

---

<sup>1</sup> Allo stato non esiste una univoca precisazione delle caratteristiche di un Modello di Organizzazione e Gestione pienamente esimente, anche se il D.Lgs. 231/01 (agli artt. 6-7 in esito alle modifiche disposte dal D.Lgs. n.24 del 10.03.2023, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019) - delinea i seguenti contenuti minimi del Modello:

- **art. 6**
  - comma 2.** In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:
    - a)** individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
    - b)** prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
    - c)** individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
    - d)** prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
    - e)** introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
  - comma 2-bis.** I modelli di cui al comma 1 lettera a) del prevedono .... i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2 lett. e) dell'art. 6 (comma 2 bis nel testo in vigore dal 15.07.2023 a seguito del D.Lgs. 24/2023);
- **art. 7**
  - comma 3.** il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione della organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

divulgazione pubblica di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, e di tutela dei segnalatori che ne siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Oltre al settore del pubblico impiego, dove le disposizioni si applicano alla globalità degli enti pubblici, per i soggetti del settore privato la disciplina dettata dal D.Lgs. 24/2023 si applica: (i) ai soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) ai soggetti che, pur non avendo impiegato nell'ultimo anno una media di almeno 50 lavoratori, si occupino di mercati finanziari e prevenzione di riciclaggio e del finanziamento di terrorismo; (iii) a coloro che adottano modelli di gestione e di organizzazione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (a prescindere dal numero di lavoratori impiegato).

Le tutele previste (in particolare vedasi gli artt. 3, comma 5, - 16 - 17 - 19 - 20 del D.Lgs. 24/2023) si applicano a coloro (art. 3 D.Lgs. cit.) che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente "*informazioni sulle violazioni*" (così come definite dall'art. 2 comma 1 lett. a) e b) del D.Lgs. 24/2023) di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio "*contesto lavorativo*" (così come definito dall'art. 2 comma 1 lett. i) del D.Lgs. 24/2023)<sup>2</sup> in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché ai c.d. "*facilitatori*", colleghi di lavoro<sup>3</sup>, parenti o affetti stabili<sup>4</sup> di chi ha segnalato. Oggetto delle segnalazioni sono sia le violazioni già perpetrate che quelle non ancora commesse, ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo, quanto ancora atti, comportamenti od omissioni che il whistleblower abbia fondato motivo di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni.

Il D.Lgs. 24/2023, quindi, assicura e disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1 D.Lgs. 24/2023), e non 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 o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o

---

<sup>2</sup> "*Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 e 4, 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*": secondo le Linee Guida ANAC di cui alla Delibera n. 311 del 12.07.2023, emanata ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 24/2023, l'espressione "*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*" si riferisce quindi a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o del denunciante (ad esempio colleghi, ex colleghi collaboratori: si tratta dei rapporti di cui all'art. 3 commi 3 e 4 del D.Lgs. 24/2023).

<sup>3</sup> Si tratta dei soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante.

<sup>4</sup> Per "*stabile legale affettivo*" secondo l'ANAC si intende non solo il rapporto di convivenza in senso stretto con il segnalante, bensì anche il rapporto di natura affettiva caratterizzata da una certa stabilità (ex art. 1 comma 36 della Legge 76/2016).

di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. <sup>5</sup> Atteso il “considerando n. 43” della Direttiva UE 1937/2019, peraltro, non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di pubblico dominio, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

La segnalazione può avvenire: (i) tramite gli strumenti messi a disposizione dall’ente o dalla azienda privata presso cui è svolta la prestazione lavorativa; (ii) tramite una piattaforma esterna creata dall’ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) (art. 7 del D.Lgs. 24/2023).

Le persone individuate dall’Ente a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni devono essere espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) e dall’art. 2 quaterdecies del D.Lgs. 196/2003 e ricevere le relative istruzioni al trattamento.

I soggetti del “settore pubblico” e i soggetti del “settore privato” cui si applica la nuova normativa, “sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale”, sono tenuti ad attivare i propri canali di segnalazione (segnalazione interna: artt. 4-5 D.Lgs. 24/2023) e gli strumenti dovranno garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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 del canale di segnalazione può essere affidata a una persona o a un ufficio interno dedicato ovvero ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del

---

5

**Art. 1. Ambito di applicazione oggettivo.**

1. *Il presente decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.*

2. *Le disposizioni del presente decreto non si applicano:*

- a) *alle 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 o contabile 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;*
- b) *alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell’allegato al presente 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 presente decreto;*
- c) *alle 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.*

3. *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.*

4. *Resta altresì ferma l’applicazione delle disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all’ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza. Resta altresì ferma l’applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all’articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.*

canale di segnalazione (i soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza devono affidare a quest'ultimo la gestione del canale di segnalazione interna).

La persona segnalante può, altresì, effettuare una segnalazione esterna (ai sensi degli artt. 6-7-8 del D.Lgs. 24/2023) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni: **(i)** non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero, anche se obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal Decreto; **(ii)** la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; **(iii)** 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; **(iv)** la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC ha attivato un canale di segnalazione esterna - che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione – ed ha emanato le Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne (approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023 ex, art. 10 D.Lgs. 24/2023): è previsto, inoltre, che l'Autorità pubblichi informazioni in materia sul proprio sito istituzionale (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Le segnalazioni interne ed esterne possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità telematiche (per le segnalazioni esterne, si ripete, è prevista un'apposita piattaforma informatica tenuta dall'ANAC), oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto. I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione/discriminazione in funzione dell'attività e il D.Lgs. 24/2023 (all'art. 17) elenca espressamente anche alcuni comportamenti da considerare ritorsivi.

Come accennato, le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 – quanto all'obbligo di attivazione del previsto canale di segnalazione interna - hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023: tuttavia, per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249 l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna decorre dal 17 dicembre 2023.

Va evidenziato che, a seguito del D.Lgs. 24/2023 (che, con gli artt. 23 e 24, ha apportato modifiche all'articolo 6 del D.Lgs. 231/01, sostituendo il comma 2 bis ed abrogando i commi 2 ter e 2 quater dell'articolo stesso)<sup>6</sup>, l'implementazione di un sistema di segnalazione non rappresenta più solo un elemento di etica aziendale, ma costituisce un vero e proprio obbligo giuridico che, se non adempiuto, può essere sanzionato: (in merito si veda il “*Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24*” di cui alla Delibera n. 301 del 12.07.2023 del Consiglio dell'ANAC)<sup>7</sup>.

Infatti, l'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 stabilisce che:

*Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:*

*a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;*

*b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;*

*c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.*

*2. I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.*

Il sistema di gestione del Whistleblowing rappresenta una parte del più ampio modello organizzativo di cui l'Organismo di Vigilanza è tenuto a monitorare il funzionamento e, tra le altre opzioni, l'Organismo di Vigilanza può essere individuato come destinatario autonomo e indipendente delle segnalazioni (questa funzione si ritiene coerente con i compiti a esso spettanti, nonché con gli obblighi di informazione nei suoi confronti previsti dal Decreto 231). Se, invece, l'Organismo di Vigilanza non viene individuato come destinatario esclusivo, è comunque opportuno coinvolgerlo in via concorrente ovvero successiva, per evitare il rischio che il flusso di informazioni generato dal meccanismo di Whistleblowing sfugga del tutto al suo monitoraggio.

Ciò premesso, se va rilevato come (viepiù nella perdurante incertezza applicativa determinata dall'assenza di consolidate prassi quali quelle consolidatesi nel settore pubblico per effetto degli

---

<sup>6</sup> **Art. 6 D. Lgs 231/01**

**2-bis.** *I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.*

<sup>7</sup> <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p10>

interventi dell'ANAC), la formulazione della L. 179/2017 e del D.Lgs. 231/01 non prevede l'obbligatorietà (in capo ai soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01) della segnalazione delle condotte illecite, ovvero delle violazioni del Modello organizzativo e di gestione, certo è che:

- un simile obbligo di segnalazione di tali condotte e violazioni può essere recuperato, in via interpretativa e con riferimento ai soggetti, apicali o soggetti all'altrui direzione e controllo, che si trovino in rapporto di dipendenza rispetto all'imprenditore, tramite il richiamo degli obblighi di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro come sanciti dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ.;
- il D.Lgs. 24/2023 ha rafforzato e uniformato le misure di tutela e di protezione (al capo III), stabilendo altresì l'obbligo di creare canali di segnalazione interni per i "soggetti del settore privato" nella accezione di cui alla lettera q) del comma 1 dell'art. 2 del D.Lgs. cit. (si vedano l'art. 4 e, per il coordinamento normativo e la disciplina transitoria, gli artt. 23-24);
- il D.Lgs. 24/2023 ha stabilito le sanzioni di cui all'art. 21 comma 1;
- il D.Lgs. 24/2023 (all'art. 21 comma 2) ha stabilito l'obbligo di prevedere, nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. a) del D.Lgs. 231/01, "sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1" (vedasi anche l'art. 6 comma 2 lett. d) del D.Lgs. 231/01).

## 2 Definizioni (art. 2 D.Lgs. 24/2023)

In origine, con l'espressione di conio anglosassone *whistleblower* (letteralmente "suonatore di fischiello") si faceva riferimento al dipendente (e, se previsto, del collaboratore esterno) che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro: oggi la definizione di "persona segnalante" e di "segnalazione" è contenuta - insieme alle altre definizioni rilevanti ai fini di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 - all'art. 2 del D.Lgs. 24/2023 medesimo, che di seguito si riassumono:

<i>Contesto lavorativo</i>	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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
<i>Facilitatore</i>	La persona che assiste un Segnalante nel processo di Segnalazione, la cui identità è tutelata come quella del Segnalante stesso
<i>Gestore delle Segnalazioni</i>	La persona o il team di persone, interne o esterne, dell'Organismo di Vigilanza di Coveme, individuate per la gestione delle Segnalazioni
<i>Informazioni sulle violazioni</i>	Informazioni o sospetti fondati su Violazioni che sono state commesse o che potrebbero essere commesse nella organizzazione di Coveme

<i>Persona coinvolta</i>	La persona menzionata nella Segnalazione, o nella divulgazione pubblica, come persona alla quale la violazione è attribuita o la persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente
<i>Riscontro</i>	Comunicazione al Segnalante su come la segnalazione è stata o sarà gestita
<i>Ritorsione</i>	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
<i>Segnalante</i>	La persona che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio Contesto lavorativo
<i>Segnalazione</i>	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni
<i>Soggetti del settore privato</i>	Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: (i) hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno 50 (cinquanta) lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato; (ii) rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati; (iii) adottano Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001
<i>Soggetti del settore pubblico</i>	Le amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, co. 2, del D. Lgs. 165/2001, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società <i>in house</i>
<i>Violazioni</i>	Azioni o comportamenti contrari alle nostre politiche interne e alla legge, come meglio individuate al periodo che segue
<i>Whistleblowing</i>	Il processo di Segnalazione degli illeciti che comportino Violazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023

**Sono definite “Violazioni” – e sono soggette alla “Segnalazione” - tutti i comportamenti, atti od omissioni che danneggiano l’interesse pubblico o l’integrità Coveme, e che consistono in:**

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori:
  - a. appalti pubblici,
  - b. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo,
  - c. sicurezza e conformità dei prodotti,
  - d. sicurezza dei trasporti,
  - e. tutela dell’ambiente,
  - f. radioprotezione e sicurezza nucleare,

- g. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali,
- h. salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato

**Non possono essere oggetto di Segnalazioni, divulgazione pubblica o denuncia:**

- le situazioni **legate ad un interesse di carattere personale**, cioè che attengono esclusivamente al tuo rapporto individuale di lavoro o di impiego pubblico, oppure ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate
- le segnalazioni di violazioni **che siano già disciplinate dagli atti dell'Unione europea o nazionali**, oppure da quelli nazionali indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937
- le segnalazioni di violazioni in **materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale**, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione europea.

Attraverso la segnalazione, la *“persona segnalante”* contribuisce all'emersione di fenomeni di degenerazione e malfunzionamento del sistema interno alla singola gestione societaria e, inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione del rischio di commissione di reati e di situazioni comunque pregiudizievoli per l'integrità dell'Ente e, conseguentemente, anche per l'interesse pubblico collettivo.

### **3 Principi generali e scopo del presente Protocollo o Policy**

Con la presente Policy Coveme S.p.A. si prefigge di concorrere a tutelare ed incoraggiare il socio e dipendente (che rivesta funzioni apicali, ovvero risulti soggetto all'altrui controllo/direzione), nonché il collaboratore esterno (anche quale componente di organi di amministrazione, direzione, vigilanza, rappresentanza e di controllo della Società, anche ove le funzioni vengano esercitate di fatto: compresi componenti dell'Organismo di Vigilanza, componenti del Collegio Sindacale, revisori etc.), ed in genere i soggetti indicati alle lettere c) – d) – e) – f) – g) – h) del comma 3 e al comma 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, i quali - *“a tutela dell'integrità”* di Coveme (ex art. 6 comma 2 bis lett. a) del D.Lgs. 231/01) - segnalino *“informazioni sulle violazioni”* (ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) n. 1 e lett. b) del D.Lgs. 24/2023) di cui vengano a conoscenza nell'ambito del *“proprio contesto lavorativo”* (come definito dall'art. 2 comma 1 lett. i) del D.Lgs. 24/2023: vedasi nota n. 2); ed altresì di:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto ed il destinatario delle segnalazioni interne ed esterne;
- precisare il ruolo dell'Organismo di Vigilanza rispetto alle segnalazioni;
- definire le modalità di gestione delle segnalazioni interne, attraverso un *iter* procedurale definito, che preveda tempi certi per l'avvio e la conclusione dell'attività istruttoria;
- articolare le modalità operative da seguire per tutelare la riservatezza dell'identità della "*persona segnalante*" (come definita dall'art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs. 24/2023), del contenuto della segnalazione medesima, nonché dell'identità delle persone coinvolte e di eventuali soggetti indicati: e ciò nel rispetto delle previsioni normative in materia di trattamento dei dati;
- enunciare le misure di protezione garantite alla persona segnalante ed agli altri soggetti tutelati (art. 16 e segg. D.Lgs. 24/2023);
- enunciare i profili disciplinari delle segnalazioni (meglio definiti nel Sistema Disciplinare parte integrante del Modello 231 adottato da Coveme);
- specificare i soggetti che possono (e sono tenuti, in forza del Codice Etico) ad effettuare la segnalazione interna;
- disciplinare oggetto, contenuti e modalità di effettuazione della segnalazione interna;
- fornire informazioni ed indicazioni circa le modalità e le condizioni per effettuare una segnalazione esterna, una denuncia o una divulgazione pubblica.

Il presente Protocollo ha anche lo scopo di rimuovere i fattori che possono disincentivare od ostacolare il ricorso all'istituto del Whistleblowing ovvero l'abuso di tale istituto, come ad esempio dubbi o incertezze in ordine alle modalità da seguire per l'inoltro di una segnalazione, alla gestione ed agli effetti della segnalazione, nonché ai timori di ritorsioni o discriminazioni, ovvero di dispersione/diffusione del dato personale o sensibile segnalato e trattato.

L'obiettivo perseguito è pertanto quello di fornire al *whistleblower* (o "*persona segnalante*" ex D.Lgs. 24/2023) chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari delle segnalazioni e alle modalità di trasmissione delle stesse, nonché in ordine alle forme di tutela riconosciute e garantite dall'Ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni della Società assicura, infatti, la riservatezza dell'identità del segnalante (ed altresì della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella segnalazione e del c.d. "*facilitatore*", nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, ai sensi dell'art. 4 comma 1 – 12 -14 del D.Lgs. 24/2023) fin dal momento di ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Fermo quanto sopra, si precisa che:

- sono fatte salve, in quanto prevalenti sulla presente Policy ove contrastanti con la stessa, le previsioni del D.Lgs. 24/2023 le “informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell’ANAC” previste dall’art. 9 del D.Lgs. 24/2023<sup>8</sup> e le Linee Guida approvate dall’ANAC ex art. 10 del D.Lgs. medesimo (Delibera n. 311 del 12.07.2023: vedasi nota nr. 7);
- la presente Policy non modifica i flussi informativi periodici all’Organismo di Vigilanza di Coveme così come disciplinati nelle Parti Speciali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da quest’ultima e nello Statuto dell’OdV.

#### **4 Persone che possono effettuare la segnalazione interna**

Le segnalazioni possono (e devono secondo il Codice Etico adottato da Coveme, cui si rimanda) essere effettuate, in particolare, dalle seguenti persone:

- a. dipendenti, a qualsiasi titolo, e soci di Coveme;
- b. lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione a qualsiasi titolo, che svolgono la propria attività in favore di Coveme, come definiti dal D.Lgs. 24/2023;
- c. lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni o di servizi o che realizzano opere in favore di Coveme;
- d. liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività lavorativa in favore di Coveme;
- e. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Coveme;
- f. persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore di Coveme, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Fermo quanto disposto dall’art. 3 comma 5 e dagli art. 16 e seguenti del D.Lgs. 24/2023, la tutela delle persone segnalanti si applica nei seguenti casi:

- g. quando il rapporto giuridico, anche di fatto, è in corso;
- h. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante in processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- i. durante il periodo di prova;
- j. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, al venire meno del rapporto di fatto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

---

<sup>8</sup> **Art. 9. Informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell’ANAC**

1. L’ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile, le seguenti informazioni:

- a) l’illustrazione delle misure di protezione di cui al capo III;
- b) i propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l’indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata;
- c) le istruzioni sull’uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
- d) l’illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal presente decreto, dagli articoli 5 e 13 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, dall’articolo 10 del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, e dall’articolo 15 del regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018;
- e) le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l’ANAC può dare ad una segnalazione esterna;
- f) l’elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato, ai sensi dell’articolo 18, comma 1, convenzioni con l’ANAC, nonché i loro contatti.

La presente Policy - fermo quanto previsto dall'art. 3 comma 3 del D.Lgs. 24/2023: vedasi nota nr. 13 – **non si applica** alle segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli sopra indicati alle lettere da **a** a **j**, inclusi i rappresentanti di Organizzazioni sindacali che operino in tale veste, per i quali trovano applicazione le specifiche disposizioni in materia (Legge n. 300/1970 in primo luogo).

La presente Policy si applica alle segnalazioni inerenti violazioni registrate **nello specifico contesto di Coveme e non anche nel diverso contesto dell'impresa o di altra organizzazione che il segnalante rappresenta o per la quale opera.**

## **5 Contenuti, oggetto, modalità e destinatario della segnalazione interna**

### **5.1 Il contenuto della segnalazione**

Coveme ha attivato canali di segnalazione interna - disciplinando le modalità per effettuare e gestire le segnalazioni con la presente Policy - ai sensi del comma 2-bis dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 (riportato in nota 6) e nel rispetto delle previsioni degli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023<sup>9</sup>.

Per dare attuazione alle vigenti previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 ed al D.Lgs. 231/2001 (e per essere efficace e idoneo ex artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001: riportati in nota 1) il Modello redatto e adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, infatti, deve indicare il “*destinatario*” delle segnalazioni, vale a dire il soggetto,

9

#### **Art. 4. Canali di segnalazione interna**

- 1. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.*
- 2. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.*
- 3. Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.*
- 4. I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.*
- 5. I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna.*
- 6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.*

#### **Art. 5. Gestione del canale di segnalazione interna**

- Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:*
  - a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;*
  - b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;*
  - c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;*
  - d) forniscono 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;*
  - e) mettono 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. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.*

l'organo ovvero la funzione incaricati di ricevere e gestire le segnalazioni oggetto della nuova disciplina. L'opzione organizzativa più efficace deve essere individuata dall'Ente anche sulla base delle caratteristiche dimensionali e organizzative (vedasi art. 6 commi 4 e 4 bis del D.Lgs. 231/01): Coveme ha individuato il **Presidente dell'Organismo di Vigilanza** nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01 quale destinatario e gestore dei canali di segnalazioni interne ai sensi di legge, in ragione delle caratteristiche della organizzazione aziendale.

La "*persona segnalante*" (come definita dall'art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs. 24/2023) deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Coveme possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti necessari per il riscontro della ammissibilità e fondatezza dei fatti sottoposti alla propria attenzione e per gli adempimenti previsti dall'art. 5 del D.Lgs. 24/2023.

A tale scopo la "*segnalazione*" dovrà contenere quantomeno gli elementi di seguito indicati:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta in ambito aziendale;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di individuare il soggetto ovvero i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito al fatto oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano suffragare la fondatezza dei fatti segnalati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un riscontro circa la sussistenza di tali fatti.

## 5.2 L'oggetto della segnalazione

Premesso e ribadito che:

- l'istituto del *Whistleblowing* è volto alle segnalazioni, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazioni pubbliche di "*informazioni*" sulle "*violazioni*" (così come definite, rispettivamente, dall'art. 2 comma 1 lett. a) e lett. b) del D.Lgs. 24/2023) di cui un soggetto sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

- il D.Lgs. 24/2023 ed il D.Lgs. 231/01 sembrano aver introdotto una mera facoltà di segnalazione, mentre cogente risulta, ai termini di legge, la sola predisposizione di uno o più canali riservati deputati alla ricezione e gestione di tali segnalazioni (nel rispetto delle altre previsioni del D.Lgs. 24/2023). Tale facoltà, per ragioni di coerenza sistematica con altre previsioni dell'Ordinamento - ove lo stesso prestatore di lavoro è soggetto a penetranti obblighi di collaborazione, informazione e fedeltà nei confronti dell'imprenditore e dell'impresa (si vedano a titolo di esempio gli artt. 2104 – 2105 cod. civ. e gli artt. 19 -

20 D.Lgs. 81/2008) - si ritiene possa anche assumere i connotati dell'onere in capo ai Destinatari del Modello 231 adottato Coveme;

- quanto stabilito dall'ANAC nelle informazioni pubblicate sul proprio sito ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 del D.Lgs. 24/2023 e nelle Linee Guida di cui all'art. 10 del D.Lgs. cit. è da ritenersi prevalente sulle contrarie disposizioni della presente Policy;

- benché il D.Lgs. 231/01 menzioni soltanto gli *apicali* ed i *soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza* quali titolari del potere/onere di segnalazione, Coveme ritiene maggiormente rispondente alle finalità preventive dell'istituto per come disciplinato dal D.Lgs. 24/2023 estendere tale potere/onere, tramite espressa previsione del Codice Etico, anche ai propri collaboratori in genere ed ai soggetti indicati alle lettere a) - b) - c) - d) - e) - f) - g) - h) del comma 3 e al comma 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023;

- Coveme ha previsto **sanzioni disciplinari** in relazione all'omesso o abusato ricorso alla segnalazione prevista dalla presente Policy, alla violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni (art. 12 del D.Lgs. 24/2023), nonché alla violazione del divieto di ritorsione (art. 17 D.Lgs. 24/2023) e di condotte discriminatorie: ciò nel Sistema Disciplinare parte integrante del proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01;

un tanto premesso si sottolinea che oggetto della "segnalazione", ai sensi del D.Lgs. 231/01 e delle "informazioni sulle violazioni" ai sensi del D.Lgs. 24/2023, sono:

**(i)** le "condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)" dell'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023;

**(ii)** gli "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";

**(iii)** gli "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";

**(iv)** gli "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";

**(v)** gli “atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri” (ii) – (iii) – (iv) che precedono;

**(vi)** le violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo Aziendale ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Società, “che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)” dell’art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023;

**(vii)** le “informazioni sulle violazioni” (nella accezione dell’art. 2 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 24/2023) e quindi informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti: a) violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nei rapporti con Coveme; b) elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

di cui la “*persona segnalante*” (come definita dall’art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs. 24/2023) - peraltro individuata dal D.Lgs. 231/01 nei soggetti indicati nell’articolo 5 comma 1 lett. a) e b)<sup>10</sup> - sia venuta a conoscenza “*nell’ambito del proprio contesto lavorativo*” (così come definito al comma 1 lett. i) del D.Lgs. cit. vedasi nota nr. 2).

Per condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 Coveme intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, dolosa o colposa - avvenuta in relazione allo svolgimento dell’attività lavorativa e sociale e che abbia ripercussioni sulla stessa - che arrechi o che possa arrecare vantaggio, ovvero danno o pregiudizio (anche di immagine) alla Società, ed altresì che leda o possa ledere l’integrità di quest’ultima, allorché detta condotta:

**(i)** violi disposizioni normative, nazionali<sup>11</sup> o comunitarie, o regolamentari;

**(ii)** integri, anche nella forma tentata, i reati presupposto per l’applicazione del D.Lgs. 231/01;

**(iii)** si ponga in contrasto con le previsioni e prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato finalizzate alla prevenzione, al trattamento ed alla minimizzazione del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 (e, in particolare, dei reati oggetto delle varie Parti Speciali del Modello 231).

Per violazioni del (proprio) Modello 231 Coveme intende, prudenzialmente, tutte le significative e/o reiterate inosservanze connesse all’attuazione del Modello 231 stesso (compresi: il “*Codice Etico*”, il “*Regolamento per l’uso dei sistemi informatici*” e la presente “*Policy Whistleblowing*”).

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono oggetto di segnalazione ai sensi della presente Policy i seguenti comportamenti:

---

<sup>10</sup> **Art. 5. Responsabilità dell’ente**

*L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:*

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

<sup>11</sup> Per ciò che interessa Coveme S.p.A., in questa categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi da quelli specificamente individuati nelle violazioni del diritto UE di cui all’allegato 1 al D.Lgs. 24/2023.

- indebita promessa o dazione di denaro o altre utilità a consulenti e fornitori, ovvero a pubblici ufficiali ed a incaricati di pubblico servizio;
- falsificazione di dati e/o informazioni in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro, ovvero in materia contabile, commerciale e tributaria;
- condotte attive od omissive integranti i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01, ovvero comunque illecite, disoneste o ingannevoli;
- significative e/o reiterate violazioni delle prescrizioni e procedure in tema di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- significative e/o reiterate violazioni delle prescrizioni e procedure in materia ambientale;
- significative e/o reiterate inosservanze, ad opera delle funzioni e/o degli organi aziendali a ciò preposti e comunque interessati, degli obblighi e delle tempistiche dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza o altri organi sociali previsti dal Modello 231 della Società;
- inosservanza delle regole procedurali del Sistema Disciplinare, condizionamento indebito e/o ostacolo all'esercizio della funzione disciplinare, utilizzo improprio della funzione disciplinare medesima;
- significative e/o reiterate inottemperanze alle previsioni del Codice Etico rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01;
- significativa e/o reiterata violazione delle regole di comportamento e protocolli contenuti o menzionati in una Parte Speciale del Modello;
- omessa *segnalazione*, ove prevista, ai sensi della presente Policy;
- violazione della riservatezza nella gestione della *segnalazione* di cui alla presente Policy;
- atti, comportamenti e provvedimenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti della *persona segnalante* e *dei soggetti a vario titolo coinvolti nella segnalazione* di cui alla presente Policy.

L'eventuale rivelazione da parte del segnalante di segreti d'ufficio, professionali, scientifici, aziendali o industriali non costituirà fonte di responsabilità, né reato, né violazione dell'obbligo di fedeltà al datore di lavoro (art. 20 del D.Lgs. 24/2023), ma l'operatività di tale regime di esenzione non opera:

- a) qualora la *segnalazione* venga effettuata con modalità eccedenti rispetto a quelle necessarie per la eliminazione/soppressione/prevenzione dell'illecito o della "*violazione*" ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e, in particolare, la rivelazione al di fuori dei canali di comunicazione espressamente previsti al punto **5.3** che segue e per comportamenti, atti ed omissioni non collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica;
- b) qualora l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza/difesa

anche in sede giudiziaria/amministrativa con Coveme o con la persona fisica interessata dalla segnalazione.

Coveme vuole sottolineare che la presente Policy non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di contrattuale, ovvero rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dei vari Responsabili.

È vietato, e potrebbe essere fonte di responsabilità, in ogni caso:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Tali condotte, insieme all'invio di Segnalazioni comunque effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, palesemente infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, saranno sanzionabili in conformità al Sistema Disciplinare adottato da Coveme.

Si specifica che nei casi di cui sopra, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché le altre misure di tutela del segnalante previste dalla Società, non saranno garantite

### **5.3 Canali, modalità e destinatario della segnalazione interna (art. 4 -5 D.Lgs. 24/2023; art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/01)**

Come già esposto, in Coveme il soggetto competente a ricevere e dare seguito alle segnalazioni - ed in quanto tale espressamente autorizzato a trattare/gestire/processare/conservare le stesse, quale responsabile del trattamento ex art. 28 del Regolamento UE 679/2016 e art. 18 del D.Lgs. 51/2018 - è stato individuato nel **Presidente dell'Organismo di Vigilanza** (soggetto esterno ed autonomo, ai sensi e per gli effetti degli artt. 4-5 del D.Lgs. 24/2023) istituito e nominato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01.

La Società mette a disposizione della "*persona segnalante*" appositi canali di segnalazione interna <sup>12</sup> finalizzati a garantire il rispetto dei requisiti e delle prescrizioni della presente Policy e del D.Lgs. 24/2023.

---

<sup>12</sup> **Art. 4. Canali di segnalazione interna**

Le segnalazioni interne ai sensi del D.Lgs. 24/2023 possono essere trasmesse a Coveme – e per essa al Presidente dell’Organismo di Vigilanza della Società cui è affidata la ricezione delle segnalazioni interne e la gestione dei canali di tali segnalazioni interne ai sensi di legge - attraverso un *form* da compilarsi in ogni sua parte a cura del segnalante (*form* che va compilato nei campi ivi previsti), come segue:

- attraverso l’apposita piattaforma informatica **dedicata e denominata “My Governance”** di cui all’indirizzo web: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/COVEME>, raggiungibile anche tramite il link diretto disponibile sul sito web di Coveme, che propone un form da compilarsi in ogni sua parte a cura del segnalante;
- a mezzo posta ordinaria all’indirizzo di posta tradizionale: Avv. Francesca Gibboni, via Garibaldi n.3, 40124 – Bologna (BO), inserendo la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, unitamente a una copia del documento di identità; nella seconda, l’oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all’esterno, la dicitura “Riservata al Gestore del canale di segnalazione” ed indirizzata a quest’ultimo;
- ovvero a mezzo comunicazione orale al Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme di Coveme S.p.A., a mezzo del sistema di messaggistica vocale messo a disposizione dell’interessato sulla piattaforma informatica dedicata e denominata “My Governance”;
- ovvero su richiesta della persona segnalante di incontro diretto con il gestore della segnalazione, ovvero con il Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme S.p.A., incontro che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

La gestione delle segnalazioni interne è riservata al Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme S.p.A., il quale ne cura la protocollazione in via riservata (annotando la segnalazione ricevuta in un apposito registro delle segnalazioni – il c.d. “*registro delle segnalazioni*” – istituito in formato digitale ed accessibile solo al Presidente dell’Organismo di Vigilanza).

Il Presidente dell’OdV - nel rispetto della presente Policy e delle norme di legge (in particolare: D.Lgs. 24/2023, Regolamento UE 679/2016 e D.Lgs. 196/2003 e s.m.i) e sotto la propria responsabilità - può avvalersi per le attività istruttorie degli altri componenti dell’OdV, di funzioni aziendali e di terzi.

L’Organismo di Vigilanza ed il suo Presidente non partecipano alla adozione di eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi della Società competenti.

## **6 Segnalazioni anonime interne**

Le segnalazioni anonime - vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore - sono equiparate a segnalazioni ordinarie da trattare secondo i regolamenti interni della Società e **non** secondo

---

*“..... propri canali di segnalazione, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza della identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione” ex art. 4 comma 1 D.Lgs. 24/2023.*

la presente Policy: essere saranno considerate solo se relative a fatti di particolare gravità e comunque adeguatamente circostanziate e utilmente riscontrabili a giudizio dell'Organismo di Vigilanza e per esso del suo Presidente (di seguito anche "OdV").

Il segnalante o denunciante anonimo - *ove successivamente identificato e che ha comunicato all'ANAC di aver subito ritorsioni* - può comunque beneficiare della tutela che il D.Lgs. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive (art. 16 co. 4 del D.Lgs. cit.): ne consegue che le segnalazioni anonime verranno comunque registrate e conservate per un periodo di 5 anni (decorrenti dalla data di ricezione), rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi all'ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Salvo quanto sopra, le misure di protezione tipiche dell'istituto del *Whistleblowing* verranno garantite da Coveme solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi e nel rispetto di quanto stabilito dal Capo III del D.Lgs. 24/2023 (fermo quanto previsto dall'art. 3 commi 2-3-4-5 del D.Lgs. 24/2023<sup>13</sup> e dall'art. 16 comma 4 del D.Lgs. cit.<sup>14</sup>)

---

<sup>13</sup> **Art. 3. Ambito di applicazione soggettivo**

....

2. Per i soggetti del settore privato, le disposizioni del presente decreto si applicano:

a) per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 1) e 2), alle persone di cui ai commi 3 o 4, che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6);

b) per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 3), alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2, ovvero, se nell'ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni delle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6).

3. Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;

b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;

c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

h) 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, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3, le misure di protezione di cui al capo III, 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;

Rimane sempre impregiudicato il diritto del segnalante di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria.

## **7 Verifica della ammissibilità e fondatezza della segnalazione interna (artt. 5-12-13-14 D.Lgs. 24/2023)**

La verifica della ammissibilità della segnalazione interna e della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione medesima costituiscono, in Coveme, attività riservata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, quale compito ineludibile e quale organo deputato altresì alla vigilanza sull'osservanza del Modello 231 adottato dalla Società.

Tutta la procedura avviene nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 24/2023 (in particolare degli artt. 5-12-13-14).

Al Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Coveme S.p.A. - che nel rispetto della presente Policy e delle norme di legge (in particolare: D.Lgs. 24/2023, Regolamento UE 679/2016 e D.Lgs. 196/2003 e s.m.i) e sotto la propria responsabilità può avvalersi per le attività istruttorie degli altri componenti dell'OdV, di funzioni aziendali e di terzi - è riservata ogni attività istruttoria necessaria o utile, compresa l'audizione personale del segnalante e della persona segnalata, nonché di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, e l'acquisizione di documenti o il compimento di attività ispettive o di accesso ai luoghi.<sup>15</sup>

La comunicazione della segnalazione ad altre strutture/funzioni aziendali per finalità istruttorie costituisce compito esclusivo e riservato al Presidente dell'OdV e avrà riguardo soltanto al contenuto

---

*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.*

### **<sup>14</sup> Art. 16. Condizioni per la protezione della persona segnalante**

*1. Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:*

*a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;*

*b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.*

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

*3. Salvo quanto previsto dall'articolo 20, 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 al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.*

*4. La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione 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 all'articolo 6*

<sup>15</sup> Si precisa che tutte le attività di verifica devono rispettare le specifiche norme di settore e i limiti stabiliti dalle disposizioni materia di controlli a distanza (art. 4 della Legge n. 300/1970) e quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 Legge n. 300/1970 e art. 10 D.Lgs. n. 276/2003).

della segnalazione medesima, con espunzione di tutti i riferimenti e gli elementi dai quali risulti anche astrattamente possibile una individuazione dell'identità del segnalante.

Qualora - all'esito delle valutazioni del Presidente dell'OdV e nel termine tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione – quest'ultima risulti:

- a) ammissibile e fondata:** il Presidente dell'OdV, in relazione alle cause, alla natura, alla gravità ed agli effetti della “violazione” (art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023), provvederà a:
- i)** inoltrare la segnalazione al responsabile della funzione disciplinare ed altresì all'Organo Amministrativo per le conseguenti determinazioni; qualora le segnalazioni riguardino l'Organo Amministrativo la segnalazione verrà inoltrata all'Organo di Controllo (Collegio Sindacale, Sindaco Unico, Revisore): in caso di inoltro della segnalazione verranno comunicati esclusivamente i contenuti della stessa, espungendo ed anonimizzando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata;
  - ii)** proporre e/o richiedere ogni altra iniziativa od attività conseguente e volta a garantire il rispetto e/o l'aggiornamento del Modello 231 adottato e/o delle procedure aziendali e comunque la tutela di Coveme;
  - iii)** comunicare alla “*persona segnalante*” informazioni circa il “*seguito*” che viene dato o che si intende dare alla “*segnalazione*” della “*violazione*” (art. 2 comma 1, rispettivamente, lett. g) – n) – o) del D.Lgs. 24/2023);
- b) non ammissibile o infondata:** il Presidente dell'OdV provvederà alla archiviazione della segnalazione, comunicando un tanto al segnalante, e riferirà al responsabile della funzione disciplinare e/o all'Organo Amministrativo e di Controllo – per i provvedimenti, anche sanzionatori, di competenza - ove la segnalazione appaia effettuata con dolo o colpa grave (fermo quanto previsto dagli artt. 16<sup>16</sup> e 20 del D.Lgs. 24/2023), ovvero di abuso dell'istituto del *Whistleblowing*.

---

<sup>16</sup> **Art. 16 Condizioni per la protezione della persona segnalante.**

1. Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

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

3. Salvo quanto previsto dall'articolo 20, 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 al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

4. La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione 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 all'articolo 6.

Nel caso di condotte penalmente rilevanti l'informazione verrà trasmessa direttamente all'Organo Amministrativo per le determinazioni dello stesso, Organo che sarà coinvolto anche nel caso dalla segnalazione emergano necessità di revisione dell'organizzazione o della attività della Società.

L'OdV in ogni caso provvederà a relazionare l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale, nell'ambito della sua reportistica periodica, in merito alla gestione delle segnalazioni ricevute.

Si precisa che non compete all'Organismo di Vigilanza accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati da Coveme.

## **8 Misure di protezione del Whistleblower**

### **8.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante (art. 3, commi 3-4, e art. 12 D.Lgs. 24/2023)**

L'identità della persona che segnala, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulga pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (e comunque l'identità dei soggetti indicati ai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione) ed altresì 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 dall'Organismo di Vigilanza istituito e nominato da Coveme ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01 e unico soggetto competente a ricevere e dare seguito alle segnalazioni.

La riservatezza comprende anche il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione<sup>17</sup>.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ecc.), l'identità della "persona segnalante" (ex art. 2 comma 1 lett. g) e art. 3 commi 3 e 4 del D.Lgs. 24/2023) e dei soggetti comunque coinvolti nella "segnalazione" viene protetta in ogni contesto successivo alla ricezione della segnalazione stessa, la quale viene processata in forma anonima e con il rispetto delle vigenti previsioni di

---

<sup>17</sup> L'art. 12 del D.Lgs. 24/2023 prevede, infatti, un generale obbligo di riservatezza per il quale le informazioni sulle violazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse: l'identità del segnalante (ex art. 2 comma 1 lett. g) e art. 3 commi 3 e 4 del D.Lgs. 24/2023) e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente l'identità non può essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione. La norma in commento prevede, inoltre, che è tutelata l'identità delle "persone coinvolte" (nella accezione di cui all'art. 2 comma 1 lett. l) del D.Lgs. 24/2023) e delle persone menzionate nella segnalazione "fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante".

legge in materia di trattamento dei dati personali e delle previsioni del Regolamento UE 2016/679 (ed ulteriori norme nazionali e comunitarie in materia), nonché delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 (artt. 12-13-14 in particolare).

L'associazione logica tra il contenuto di una segnalazione e l'identità dell'autore della segnalazione stessa è sempre garantita dall'impiego di idonei dispositivi *hardware* e *software*.

Fatte salve le eccezioni legislativamente previste, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che risultano coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del "*persona segnalante*" (art. 2 comma 1 lett. g) e art. 3 commi 3 e 4 del D.Lgs. 24/2023) può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso della "*persona segnalante*";
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della "*persona segnalante*" risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Il D.Lgs. 24/2023 specifica i casi di deroga (nel caso di procedimenti penali, procedimenti contabili e disciplinari) e prevede le relative garanzie:

- 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. che disciplina il segreto investigativo;
- nell'ambito del procedimento contabile, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- in riferimento ai procedimenti disciplinari, il Decreto specifica invece che l'identità del 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. Nel caso in cui 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 solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In questi casi - ovvero quando viene rivelata l'identità del segnalante - si prevede l'obbligo di comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, in linea con quanto richiesto dall'art. 16 della direttiva europea.

Va evidenziato che la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990, nonché dagli artt. 5 e seguenti del D.Lgs. 33/2013.

## **8.2 Misure di protezione in favore di colui che effettua la segnalazione, la denuncia, la divulgazione pubblica (artt. 3 - 16 - 17 – 18 - 19 D.Lgs. 24/2023) e di terzi (art. 3 comma 5 D.Lgs. 24/2023)**

Coveme fa espresso ed incondizionato divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti od indiretti, nei confronti di colui che effettua la segnalazione, la denuncia, la divulgazione pubblica per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica e la violazione di tale divieto è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare parte integrante del Modello 231 adottato da Coveme (art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/01).

Fermo un tanto, gli artt. 16 e 17 del D.Lgs. 24/2023 prevedono strumenti di tutela in favore dei dipendenti e collaboratori (ed in genere dei soggetti di cui all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023) che segnalino "informazioni" (come definite dall'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023), nonché – ai sensi dell'art. 3 comma 5 del D.Lgs. 24/2023, cui si rimanda per il dettaglio - in favore dei "facilitatori" (la cui definizione è contenuta nell'art. 2 comma 1 lett. h) del D.Lgs. 24/2023), dei colleghi, dei parenti fino al quarto grado e degli enti di proprietà del segnalante (vedasi per il dettaglio l'art. 3 comma 5 del D.Lgs. 24/2023).

In particolare, il "divieto di ritorsione" (la definizione di "ritorsione" è contenuta nell'art. 2 comma 1 lett. m) del D.Lgs. 24/2023) è previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023 (che al comma 4 individua alcune ipotesi di "ritorsioni"<sup>18</sup>): sul punto vedasi anche il Regolamento emanato dall'ANAC con Deliberazione n. 301 del 12.07.2023 (cfr. nota 7).

---

<sup>18</sup>

### **Art. 17. Divieto di ritorsione**

1. Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione.

2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

3. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, 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 sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

4. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:

- 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

Il comma 3 dell'art. 19 del D.Lgs. 24/2023 stabilisce la nullità degli atti assunti in violazione dell'art. 17 del D.Lgs. cit., fra cui il licenziamento eventualmente comminato per tali ragioni, così come il mutamento di mansioni o il demansionamento nei confronti della "persona segnalante" (e dei soggetti di cui all'art. 3 commi 2 e 3 del D.Lgs. 24/2023).

È prevista la facoltà di comunicare all'ANAC le "ritorsioni" subite al fine di ottenere protezione (art. 19 del D.Lgs. 24/2023 e si noti che della ritorsione l'ANAC informa l'ispettorato nazionale del lavoro) e comunque di rivolgersi all'ANAC per le misure di sostegno previste dall'art. 18 del D.Lgs. 24/2023.

Ciò detto, Coveme ribadisce che nei confronti del dipendente/socio/collaboratore (a qualsiasi titolo) che effettua una segnalazione o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o una divulgazione pubblica - ai sensi del D.Lgs. 24/2023, del D.Lgs. 231/01 e della presente Policy - non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente o meno effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente od indirettamente alla segnalazione/denuncia/divulgazione stessa.

Si specifica che per misure discriminatorie si intendono (in particolare ed a titolo esemplificativo) le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di "ritorsione" (nella accezione di cui all'art. 2 comma 1 lett. m) del D.Lgs. 24/2023) o che comunque determini condizioni di lavoro deteriori.

La persona che ritiene di aver subito una discriminazione o una ritorsione per il fatto di aver effettuato una segnalazione o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o una divulgazione pubblica ai sensi del D.Lgs. 24/2023, del D.Lgs. 231/01 e della presente Policy - salva la facoltà di rivolgersi all'ANAC ex art. 19 del D.Lgs. 24/2023 - né dà notizia circostanziata all'OdV e quest'ultimo, all'esito di sommaria istruttoria preliminare, comunica l'ipotesi di discriminazione/ritorsione al responsabile della funzione disciplinare di Coveme e/o all'Organo di Controllo per le conseguenti determinazioni.

Analogamente l'OdV procederà in ipotesi di violazione degli obblighi di protezione della "persona segnalante" previsti dalla Società e dal capo III del D.Lgs. 24/2023 (ed in particolare della riservatezza circa l'identità del segnalante stesso).<sup>19</sup>

---

q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

<sup>19</sup> Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. Maggiori informazioni sono disponibili all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

## 9 Responsabilità della persona segnalante

La presente procedura o Policy – fermo, in particolare, quanto previsto dagli artt. 16-17-19-20 del D.Lgs. 24/2023 - lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare della “*persona segnalante*” nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ovvero comunque rilevante ai sensi del Codice penale e dell’art. 2043 del Codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità - in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi - eventuali forme di abuso dell’istituto, quali le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il soggetto denunciato/segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto (art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/01).

## 10 Procedura di trasmissione, ricezione, gestione e conservazione delle segnalazioni interne (artt. 4 – 5 – 14 D.Lgs. 24/2023)

Le segnalazioni interne di “*violazioni*” ai sensi dell’art. 2 comma 1 lett. a), nn. 2) – 3) – 4) – 5) – 6), del D.Lgs. 24/2023 e di “*informazioni sulle violazioni*” ai sensi della lett. b) del citato comma 1, verranno effettuate utilizzando i canali riservati e secondo le modalità meglio specificate nel superiore paragrafo 5.3.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme dovrà essere trasmessa a quest’ultimo, **entro sette giorni dalla data del suo ricevimento**, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Dei dati identificativi del segnalante (come degli altri soggetti interessati e/o coinvolti dalla segnalazione e della inerente documentazione) è garantita la custodia in modalità crittografata.

### **Fase 1 – Iter della segnalazione**

Al ricevimento di una segnalazione ai sensi della presente Policy, indipendentemente dal canale utilizzato, il Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme provvederà con tempestività:

**(i)** a compilare il “*Registro delle segnalazioni*”, in cui vengono riportati:

1. il numero progressivo della segnalazione che ne consente la identificazione univoca;
2. la data di ricezione della segnalazione;
3. il canale di ricezione utilizzato dal segnalante;
4. la classificazione della segnalazione (ammissibile/non ammissibile – fondata/non fondata);
5. risultanze emerse e conclusioni.

**(ii)** a rilasciare alla “*persona segnalante*” (così come definita dall’art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs. 24/2023) avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione;

- (iii) a mantenere le necessarie interlocuzioni con la “*persona segnalante*”, richiedendo se del caso alla medesima integrazioni (anche ai sensi dell’art. 12 comma 9 del D.Lgs. 24/2023);
- (iv) a dare corretto “*seguito*” alle segnalazioni ricevute (per “*seguito*” si intende l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate);
- (v) a fornire “*riscontro*” alla persona segnalante entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza dello stesso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni per la presentazione della segnalazione (per “*riscontro*” si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione).

Fermo quanto previsto dall’art. 5 comma 1 lett. a) -b) -c) -d) del D.Lgs. 24/2023, il Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme - in presenza di segnalazione che non debba costituire oggetto di un provvedimento di archiviazione – richiede, ove necessario od utile, chiarimenti alla “*persona segnalante*” e/o alla “*persona coinvolta*” (ex art. 12 comma 8 D.Lgs. 24/2023) e/o a eventuali altri soggetti, con l’adozione delle necessarie cautele, e svolge l’attività necessaria<sup>20</sup> provvedendo alla definizione dell’istruttoria nel termine di giorni 60 da quando riceve la segnalazione, termine prorogabile ad insindacabile giudizio del Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme e purché ricorrano giustificate ragioni da esplicitare in sede di chiusura dell’esame della segnalazione.

L’OdV, nell’esercizio delle proprie funzioni in materia di whistleblowing NON dispone di poteri coercitivi. Laddove la “*persona segnalante*” e gli altri soggetti eventualmente coinvolti non intendano partecipare ovvero collaborare alle attività istruttorie, il Presidente dell’Organismo di Vigilanza potrà avvalersi dei rimedi previsti dal Sistema Disciplinare di Coveme (cioè, della informativa alla funzione preposta) e, se del caso, comunicare tale circostanza – laddove la segnalazione del *whistleblower* risultasse meritevole di avere successivo corso presso l’Autorità Giudiziaria – ai competenti Organi sociali.

### **Fase 2 – Conservazione della segnalazione (art. 14 D.Lgs. 24/2023)**

Il Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme cura la conservazione di ogni “*segnalazione*” ricevuta ai sensi e per gli effetti degli artt. 5 e 14 del D.Lgs. 24/2023 e ciò anche su supporto informatico per un termine di anni 5: un tanto nel rispetto delle previsioni dell’art. 12 del D.Lgs. 24/2023 ed al fine, in particolare, di evitare ogni abusiva od illecita utilizzazione, diffusione, comunicazione o dispersione delle

---

<sup>20</sup> Verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccoglierne adeguata evidenza: nell’ambito dell’attività istruttoria, l’OdV potrà avvalersi del supporto di strutture e/o funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni. In tali circostanze i soggetti coinvolti nell’attività di istruttoria diventano anch’essi destinatari della presente procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza.

segnalazioni e del contenuto delle stesse, nonché nel rispetto delle garanzie di legge in materia di trattamento dei dati personali e delle previsioni del Regolamento UE 2016/679 (ed ulteriori norme nazionali e comunitarie in materia, fra cui l'art. 13 del D.Lgs. 24/2023): un tanto sia con riferimento alla "persona segnalante" (art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs. 24/2023), che alla "persona coinvolta" (art. 2 comma 1 lett. l) del D.Lgs. 24/2023), che al "facilitatore" (art. 2 comma 1 lett. h) del D.Lgs. 24/2023), che alle "persone menzionate nella segnalazione" (ex art. 12 comma 7 del D.Lgs. 24/2023).

## 11 Attività dell'Organismo di Vigilanza

È compito proprio del Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Coveme S.p.A. - quale "soggetto esterno" ed "autonomo" ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, cui è affidata da Coveme la gestione del canale di segnalazione interna - con riferimento alla presente Policy, al D.Lgs. 231/01 ed al D.Lgs. 24/2023:

- a) supportare Coveme nella predisposizione del presente Protocollo o Policy;
- b) vigilare sull'attività di modifica/aggiornamento del Modello 231 con riferimento alla presente Policy;
- c) ricevere e dare seguito alle segnalazioni, ai sensi degli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023, e conservare la relativa documentazione ai sensi dell'art. 14 del medesimo D. Lgs.;
- d) gestire i canali di "segnalazione interna" (così come definiti dall'art. 2 comma 1 lett. d) del D.Lgs. 24/2023), attivati da Coveme (ai sensi del comma 1 dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023 e del comma 2 bis dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01) e - ad opera della Società stessa - oggetto di adeguate informative ai terzi (ai sensi del comma 1 lett. e) dell'art. 5 del D.Lgs. 24/2023);
- e) svolgere le attività previste dal comma 1 lett. a) – b) – c) - d) dell'art. 5 e dal comma 8 dell'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- f) gestire il processo di analisi e valutazione della "segnalazione interna" di "informazioni sulle violazioni" di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) nn. 2)-3) -4) -5) -6) e lett. b), proponendo i conseguenti atti e provvedimenti alle funzioni od organi competenti della Società;
- g) provvedere con tempestività a compilare e mantenere aggiornato il "Registro delle segnalazioni";
- h) trasmettere, nel rispetto della presente Policy, al Collegio Sindacale e all'Organo Amministrativo di Coveme S.p.A. la segnalazione allorché esso Presidente e/o gli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza: (i) versino in conflitto di interessi rispetto alla segnalazione; (ii) coincidano con il soggetto segnalato o il soggetto segnalante; (iii) siano comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione;

- i) vigilare sul rispetto del “*divieto di ritorsione*” di cui all’art. 2 comma 1 lett. m), all’art. 17 e all’art. 3 comma 5 del D.Lgs. 24/2023, proponendo alle funzioni od organi competenti della Società i provvedimenti conseguenti;
- j) vigilare, per quanto di competenza, sulla commissione degli illeciti previsti al comma 1 – lettere a), b), c) - dell’art. 21 del D.Lgs. 24/2023 proponendo alle funzioni od organi competenti della Società l’irrogazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare parte integrante del Modello 231 adottato da Coveme ove vengano accertati tali illeciti (art. 21 comma 2 del D.Lgs. 24/2023);
- k) vigilare – per quanto di competenza – sul corretto utilizzo dei canali informativi interni da parte delle “*persone segnalanti*”;
- l) sovrintendere alla formazione dei dipendenti/soci/amministratori di Coveme sul tema del *Whistleblowing* e sulla presente Policy;
- m) eseguire quanto sopra sulla base delle istruzioni ricevute da Coveme quale “*titolare del trattamento*” ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 c.d. GDPR e del D.Lgs. 24/2023.

## **12 Garanzie in ordine alla conformità a legge del trattamento dei dati – privacy (art. 12 - 13 - 14 D.Lgs. 24/2023)**

Il trattamento dei dati personali correlato all’implementazione e al funzionamento della procedura in materia di *Whistleblowing* trova la propria legittimazione in un obbligo di legge (discendente dalle disposizioni del D.Lgs. 24/2023) e nel perseguimento di un interesse meritevole di tutela del titolare del trattamento (art. 6 del Reg. UE 2016/679).

Ai sensi dell’art. 13 comma 4 del D.Lgs. 24/2023, titolare del trattamento degli stessi è la Società, mentre il Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme è soggetto responsabile del trattamento (ex art. 28 del Regolamento UE 679/2016 e art. 18 del D.Lgs. n. 51/0218) e responsabile della conservazione e dell’integrità del dato.

Coveme ha provveduto a definire la presente Policy nel rispetto delle previsioni degli artt. 13 e 14 del D.Lgs. 24/2023.

I dati relativi alle segnalazioni interne verranno conservati per il periodo di cinque anni, fermo quanto previsto dall’art. 14 del D.Lgs. 24/2023.

La conservazione dei dati avverrà in forma anonima: l’associazione di una segnalazione all’identità della “*persona segnalante*”, nonché della “*persona coinvolta*”, potrà essere effettuata esclusivamente dal Presidente dell’Organismo di Vigilanza di Coveme.

In ogni momento colui che ha effettuato la “*segnalazione*” interna potrà prendere conoscenza dell’iter della relativa procedura e degli esiti della “*segnalazione*” stessa nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 24/2023 (ed in particolare dell’art. 12).

Vi è obbligo di proteggere l'identità della "persona segnalante" (così come definita dall'art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs. 24/2023), della "persona coinvolta" (così come definita dall'art. 2 comma 1 lett. l) del D.Lgs. 24/2023), delle "persone menzionate nella segnalazione" (ex art. 12 comma 7 del D.Lgs. 24/2023), del "facilitatore" (art. 2 comma 1 lett. h) del D.Lgs. 24/2023), nel rispetto delle previsioni degli artt. 12 e 13 del D.Lgs. medesimo.

Si ribadisce il limite normativo all'esercizio del diritto di accesso ex art. 22 e seguenti della Legge 241/1990 alla "segnalazione" in forza del divieto espressamente previsto al comma 8 dell'art. 12 del D.Lgs. 24/2023.

### **13 Segnalazione esterna (art. 6 - 7 - 8 -10 D.Lgs. 24/2023)**

Le segnalazioni esterne sono compiutamente disciplinate dalle Linee Guida dell'ANAC reperibili sul sito internet [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it) e alle quali si rinvia per ogni ulteriore dettaglio.

La "persona segnalante" può, altresì, effettuare una segnalazione esterna (ai sensi degli artt. 6-7 del D.Lgs. 24/2023 e nel rispetto delle informazioni e delle Linee Guida dell'ANAC di cui agli artt. 9 e 10 del D.Lgs. medesimo)<sup>21</sup> ***“se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:***

***(i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero anche se obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023;***

***(ii) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito (si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma non abbia funzionato correttamente, la segnalazione non sia stata trattata entro un termine ragionevole oppure non siano state intraprese azioni per affrontare la violazione, oppure ancora il gestore della segnalazione – e quindi il Presidente dell'OdV – versi in conflitto di interessi rispetto alla segnalazione, ovvero coincida con il segnalato od il segnalante, ovvero ancora sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione)***<sup>22</sup>;

---

<sup>21</sup> **Art. 7. Canali di segnalazione esterna.**

1. L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

2. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure 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.

3. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

<sup>22</sup> In tal senso le Linee Guida dell'ANAC adottate con Delibera n. 311/2023.

*(iii) 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* (ciò può verificarsi, ad esempio, quando il responsabile ultimo del contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle Autorità competenti potrebbe essere vanificata o altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che l'ANAC sia più indicata ad affrontare la specifica violazione);

*(iv) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse* (si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia ampia risonanza per impedirne gli effetti);

L'ANAC svolgerà poi le attività previste dall'art. 8 del D.Lgs. 24/2023, nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. stesso: sul punto vedasi anche il Regolamento emanato dall'ANAC con Deliberazione n. 301 del 12.07.2023 (cfr. nota 7).

#### **14 Divulgazione pubblica (art. 15 D.Lgs. 24/2023)**

È prevista una ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, compresi i social network e i nuovi canali di comunicazione (tra cui, ad esempio, Facebook, Twitter, YouTube, Instagram), che costituiscono strumenti rapidi e interattivi di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone ed organizzazioni.

La “*persona segnalante*” che effettua una “*divulgazione pubblica*” (la cui definizione è contenuta nella lettera f) del comma 1 dell'art. 2 del D.Lgs. 24/2023)<sup>23</sup> beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 **se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:**

**a)** la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del D.Lgs. 24/2023 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 del D.Lgs. medesimo 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;

---

<sup>23</sup> La Direttiva UE n. 1937/2019 include, tra i canali attraverso cui effettuare una divulgazione pubblica, anche la comunicazione ai rappresentanti eletti, alle organizzazioni delle società civile, ai sindacati o alle organizzazioni imprenditoriali e professionali (“*considerando n. 45*” della Direttiva).

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.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

## **15 Denuncia**

Al segnalante è riconosciuta, altresì, la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per presentare denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di **pubblico ufficiale** o di **incaricato di pubblico servizio**, anche laddove egli abbia effettuato una segnalazione attraverso in canali di segnalazione interna o di segnalazione esterna, egli è tenuto comunque – ai sensi degli art. 331 del codice di procedura penale e 361 e 362 del codice penale – all’obbligo di denunciare, alla competente Autorità giudiziaria o contabile, i fatti penalmente rilevanti (ove procedibili d’ufficio) e le ipotesi di danno erariale: in ipotesi di conseguente discriminazione o ritorsione egli potrà beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023.

## **16 Rinunce e transazioni (art. 22 D.Lgs. 24/2023)**

Coveme S.p.A. sottolinea che l’art. 22 del D.Lgs. 24/2023 stabilisce che *“le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste nel D.Lgs. stesso non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all’articolo 2113, quarto comma, del codice civile”*: e quindi salvo il caso di accordi conclusi in sede giudiziale (art. 185 c.p.c.), dinnanzi alla Commissione di Conciliazione istituita presso la direzione territoriale del lavoro (art. 410 c.p.c.), innanzi alle sedi di certificazione (art. 31 comma 13 L. 182/2010), innanzi alla commissione di conciliazione istituita in sede sindacale (art. 412 ter c.p.c.), presso i collegi di conciliazione e arbitrato irrituale (art. 412 quater c.p.p.).