

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Il Whistleblowing è uno strumento di compliance aziendale (di controllo interno), tramite il quale i dipendenti oppure terze parti (*per esempio un fornitore o un cliente*) di un'azienda possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

Il "Whistleblower" (Segnalante, in italiano) è un individuo che denuncia attività illecite o fraudolente all'interno di un'organizzazione pubblica o privata. Il Segnalante spesso è un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente.

Di conseguenza il Whistleblowing è la pratica per segnalare violazioni di leggi o regolamenti, reati e casi di corruzione o frode, oltre a situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica.

La politica di Whistleblowing di Aesys S.p.A. incoraggia e protegge i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i clienti e tutti i propri Stakeholders (ossia tutte le parti che hanno un rapporto d'affari con la Società stessa), mettendo a disposizione un canale preferenziale per segnalare un comportamento commissivo o omissivo da chiunque posto in essere in Aesys S.p.A., nei rapporti con la stessa o per suo conto, che costituisca o possa costituire una violazione, o induzione a violazione in materia di leggi e/o regolamenti, principi sanciti nel Modello di organizzazione Gestione e Controllo nonché nel Codice Etico di Aesys S.p.A., che possa determinare in modo diretto o indiretto un danno economico, finanziario o reputazionale per Aesys S.p.A..

Alla luce del sopra menzionato disposto normativo, Aesys S.p.A., già dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello 231"), ha provveduto ad adeguare il Modello 231 stesso e a rivedere il sistema di segnalazioni, coordinando il sistema di segnalazioni già in uso con le nuove esigenze normative.

Per l'invio e la gestione delle segnalazioni Aesys S.p.A. ha implementato una piattaforma informatica dedicata.

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

La Legge n. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha introdotto alcune modifiche all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prevedendo l'implementazione di garanzie e tutele per coloro che effettuano segnalazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o ad eventi o comportamenti in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Aesys S.p.A. (di seguito anche "Aesys" o "Società").

Il D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019 (entrato in vigore il 30 marzo 2023 con effetto a partire dal 15 luglio 2023) raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

Il presente documento ha l'obiettivo di regolare il processo di gestione delle segnalazioni secondo modalità atte a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante. La Società si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni e ritorsioni coloro che abbiano effettuato, in buona fede, una segnalazione. Parimenti la

Società si riserva di attivare le misure previste nel sistema disciplinare aziendale - nonché valutate appropriate azioni di tutela legale – nei confronti del Segnalante in relazione alle segnalazioni effettuate in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunnioso/diffamatorio.

3. CHI PUÒ SEGNALARE

Chiunque può effettuare una segnalazione, in particolare:

- Persone della Società: i dipendenti, a tempo indeterminato e determinato, i lavoratori somministrati e i componenti degli organi di amministrazione e controllo;
- Terzi: le persone che, a diverso titolo, intrattengono/hanno intrattenuto o intendono/hanno inteso intrattenere rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società.

La riservatezza dell'identità del Segnalante è garantita in tutte le fasi del processo di ricezione e gestione della segnalazione.

4. COSA SEGNALARE

Le segnalazioni hanno ad oggetto fatti (di qualsivoglia natura, anche meramente omissivi), già accaduti o che molto verosimilmente potrebbero accadere, riferibili a Persone di Aesys che possano integrare illeciti, irregolarità o comunque condotte poste in essere in violazione:

- del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 e delle procedure che ne costituiscono attuazione;
- del Codice Etico di Aesys;
- Violazione (anche solo sospetta) della legge (UE) da parte o all'interno di Aesys, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - Contabilità, controlli contabili interni o questioni di revisione contabile
 - Riciclaggio di denaro o finanziamento del terrorismo
 - Finanziare clienti che violano i diritti umani o commettono reati ambientali
 - Manipolazione del mercato
 - Commercio interno
 - Riservatezza o violazione della privacy
 - Furto
 - Frode
 - Concussione o corruzione
 - Violenze e molestie verbali e/o fisiche
- Condotte ogni caso idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale, alla Società.

Al fine di rendere il più possibile efficace l'istruttoria, il Segnalante effettua la segnalazione, che deve riguardare fatti di cui abbia conoscenza diretta, fornendo tutte le informazioni di cui dispone nella

maniera più chiara e completa possibile e rappresentando gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriate e tempestiva attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni devono includere, ove possibile:

1. una descrizione dettagliata dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo) e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
2. elementi identificativi del Segnalato (o dei Segnalati), per quanto noti, o elementi che possano consentire l'identificazione;
3. se in possesso - messa a disposizione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della segnalazione, oltre, naturalmente, agli elementi identificativi del Segnalante (e.g.: generalità e dati di contatto) nei casi in cui l'opzione dell'anonimità non sia stata scelta.

Sono escluse le comunicazioni, doglianze, rivendicazioni, istanze aventi ad oggetto tematiche non attinenti alle tematiche come sopra definite. Le segnalazioni non devono riguardare rimostranze di carattere personale.

5. ESECUZIONE DELLA FASE ISTRUTTORIA: MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Aesys mette a disposizione dei propri dipendenti e degli stakeholder un canale informatico di segnalazione tramite piattaforma dedicata per offrire a tutti la possibilità di denunciare eventuali o presunte irregolarità di cui siano venuti a conoscenza.

La piattaforma informatica è accessibile mediante link (<https://aesys.openblow.it/#/>) sul sito aziendale <https://www.aesys.com/it/>. Una volta effettuato l'accesso, sarà sufficiente inserire la propria segnalazione mediante semplice compilazione del form prestabilito. La piattaforma informatica offre la massima tutela a protezione dell'identità del Segnalante:

- tutela l'identità del Segnalante e non ne consente la rivelazione se non dietro suo esplicito consenso;
- tutela l'identità del segnalato;
- mantiene la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione;
- consente la gestione informatizzata delle segnalazioni alle funzioni aziendali preposte al ricevimento e alla verifica delle stesse.

Le segnalazioni vengono gestite in modo trasparente attraverso un iter predefinito. L'intero processo garantisce ai segnalanti la tutela da pressioni e discriminazioni, dirette o indirette, dei soggetti deputati alla verifica delle segnalazioni, nonché la possibilità per il segnalante di seguire lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Le segnalazioni relative alle presunte violazioni sono trasmesse al Responsabile della Prevenzione della Commissione di Reati (di seguito per comodità "RPCR"), un organismo collegiale attualmente composto da dal Direttore Generale, dal Responsabile HR e dall'Ufficio Legale interno ad Aesys S.p.A..

Il RPCR procede ad effettuare una prima attività di verifica e di analisi della segnalazione ricevuta volta a valutare l'ammissibilità e la fondatezza della stessa. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, quale attinente ai temi propri del Whistleblowing, il RPCR avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate. Nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto altre tematiche non di specifico riferimento ai temi propri del Whistleblowing oppure qualora sia manifesta l'infondatezza della medesima il RPCR procederà ad una archiviazione d'ufficio della segnalazione, dandone debita comunicazione al Segnalante.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione avvengono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il RPCR può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale).

L'onere di istruttoria del RPCR consiste nel compiere una prima imparziale deliberazione (valutazione per sommi capi) sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, in coerenza con il dato normativo che si riferisce a una attività "di verifica e di analisi" e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Qualora, all'esito della verifica, il RPCR ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, in relazione alla natura della violazione, provvederà interessare immediatamente gli organi preposti interni, ognuno secondo le proprie competenze e, se del caso, a segnalare i fatti all'autorità giudiziaria competente (avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165 del 2001; laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione previa notifica al Segnalante).

La tracciabilità del processo di gestione delle segnalazioni è garantita mediante la piattaforma elettronica in utilizzo. Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il RPCR assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione e avendo cura che i dati identificativi del Segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

6. TUTELE DEL SEGNALANTE

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Il RPCT garantisce la massima riservatezza dell'identità del Segnalante, intendendo come tale non soltanto il suo nominativo ma anche tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del Segnalante. Il trattamento di tali elementi viene quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati nei casi in cui, per ragioni istruttorie, altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e al segnalato solo nei casi in cui:

- 1) vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- 2) la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato. In tal caso Aesys non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il Segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Aesys si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla presente Policy.

7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria 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 della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

8. PRIVACY

Tutti i dati personali saranno trattati in conformità alla normativa vigente, secondo le modalità dettagliate all'interno dell'Informativa Privacy.