



WHISTLEBLOWING

La società ERRECOM SPA, ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (c.d. “Legge sul Whistleblowing”) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e di disposizioni normative nazionali, specificatamente previste dalla Legge sul Whistleblowing, ha attivato dei canali di segnalazione.

Il presente documento contiene:

- Comunicazione Whistleblowing
- Procedura
- Informativa Privacy

ERRECOM SPA





ERRECOM SPA, in adempimento alle previsioni di legge e nell'ottica di garantire correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività, ha predisposto un sistema informatico di "Whistleblowing", a disposizione di chiunque voglia segnalare situazioni rilevanti ai fini di legge o regolamenti interni.

Con il presente vademecum, Ti indichiamo il percorso da seguire per effettuare la segnalazione. Per le modalità operative, il video tutorial messo a disposizione dal gestore del sistema Ti verrà inviato insieme alle credenziali di accesso nella prima comunicazione, come di seguito indicato.

CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve riferirsi unicamente a condotte illecite, vale a dire condotte che costituiscono inadempimento e/o violazione della normativa applicabile e/o di procedure e regolamenti interni. Pertanto, le segnalazioni che abbiano ad oggetto lamentele, richieste personali o, più in generale, circostanze non rilevanti a tal fine, non saranno tenute in considerazione. Saranno, in particolare, archiviate:

- le segnalazioni relative a questioni di mero carattere operativo e/o organizzativo,
- le segnalazioni di carattere personale;
- le rivendicazioni/istanze che attengono alla disciplina dei singoli rapporti di lavoro, a meno che le condotte oggetto di segnalazione non siano poste in essere in violazione della normativa applicabile e/o delle procedure e dei regolamenti interni.

Le segnalazioni devono essere rese in buona fede, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, anche al fine di non disperdere l'efficacia dello strumento messo a disposizione. Chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino successivamente infondate potrà essere soggetto a sanzioni disciplinari.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Per tutelare al massimo il "segnalante" e il "segnalato" sono state adottate le necessarie misure di sicurezza: indipendentemente dalla scelta operata dal "segnalante" di rendere una segnalazione in forma anonima o meno (come indicato nel successivo punto 6), viene garantita la riservatezza dell'identità di chi scrive e del contenuto della segnalazione attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni fornite. L'identità del segnalante non è mai rivelata senza il suo

consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente. L'organo competente per la gestione delle segnalazioni è:

- Il Responsabile delle Risorse Umane;
- Il Presidente del Collegio Sindacale, in qualità di Responsabile di Riserva, in caso di segnalazioni che riguardino il Responsabile delle Risorse Umane o rispetto alle quali questi abbia un potenziale interesse connesso alla segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

In aggiunta alle informazioni fornite, ti invitiamo a prendere visione della procedura "whistleblowing" emessa dalla Società.

MODALITÀ DI TRASMISSIONE

1. Accedere al link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/ERRECOM> compilando il form inserendo nome, cognome e un indirizzo e-mail personale (si prega di non utilizzare quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy)

Compilare il form per ricevere le Credenziali Univoche di Accesso

Nome

Cognome

Email *

Si prega di non utilizzare l'indirizzo email aziendale

L'indirizzo e-mail è necessario al solo fine della registrazione. Il suo indirizzo e-mail non sarà visibile alla Società. Servirà unicamente per ricevere notifiche di eventuali nuove comunicazioni, da parte dei Gestori della Segnalazione.

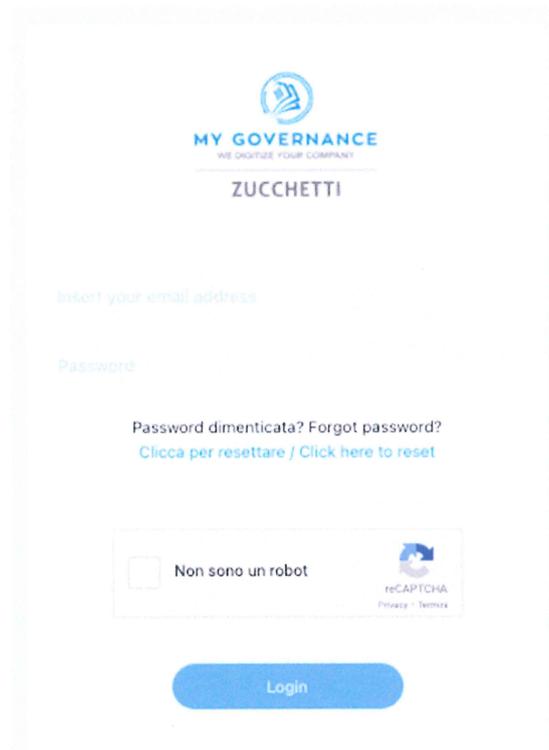
Dichiaro di aver letto e accettato l'Informativa Privacy *

Invia

Sei già registrato? [Clicca per accedere](#)
Password dimenticata? [Clicca per resettare](#)
Per qualsiasi dubbio o necessità contattaci [cliccando qui](#)

ERRECOM SPA
VIA INDUSTRIALE n. 14 – 25030 CORZANO (BS)
P.IVA e C.F. 02179230988
Tel. 030.9719096 – e-mail: amministrazione@errecom.com
PEC: errecom@legalmail.it

2. Seguire le indicazioni ricevute con la e-mail contenente le Credenziali Univoche di Accesso
3. Accedere al proprio account con le proprie credenziali



MY GOVERNANCE
WE DIGITIZE YOUR COMPANY
ZUCCHETTI

Insert your email address

Password

Password dimenticata? Forgot password?
[Clicca per resettare / Click here to reset](#)

Non sono un robot

reCAPTCHA
Privacy - Terms

Login

4. Procedere cliccando il tasto "CREA SEGNALAZIONE"



6. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione
 (a) in forma anonima utilizzando l'apposita opzione:
 (b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge

7. Stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il form. I campi contrassegnati dal simbolo * sono obbligatori. Alcuni campi sono aperti e dovranno avere un numero minimo di caratteri.

MODALITÀ DI SEGNALAZIONI ALTERNATIVE ALL'UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA

In alternativa, la segnalazione può essere presentata mediante consegna di comunicazione cartacea al Responsabile delle Risorse Umane o al Presidente del Collegio Sindacale, quale Responsabile di Riserva (nelle ipotesi sopra indicate) ovvero mediante comunicazione trasmessa a mezzo posta elettronica, all'indirizzo di seguito indicato: whistleblowing@errecom.com.

SEGNALAZIONE ESTERNA

E' possibile altresì effettuare una segnalazione mediante utilizzo del canale esterno, attivato e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ma solo al verificarsi delle condizioni tassativamente indicate all'art. 7 del D.lgs 24/2023 e cioè allorquando:

- il segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
- il segnalante abbia fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze concrete documentate o documentabili, che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le istruzioni relative alle modalità di presentazione di tali segnalazioni sono pubblicate sul sito web dell'ANAC, nella sezione dedicata al cd. Whistleblowing.

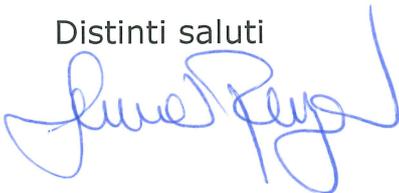
DIVULGAZIONE PUBBLICA

È possibile, da ultimo, divulgare pubblicamente le informazioni sulle violazioni, rendendole di pubblico dominio, al solo verificarsi delle condizioni tassativamente indicate all'art. 15 del D.lgs. 24/2023 e cioè allorquando:

- il segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna, sussistendo le condizioni sopra indicate e non abbia ricevuto riscontro nei termini di legge;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante abbia 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.

Per ogni ulteriore dubbio o chiarimento non esitate a contattare il Vostro responsabile aziendale.

Distinti saluti





PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Sommario

1.	Contesto di riferimento	2
2.	Introduzione al Whistleblowing	2
3.	Oggetto	3
4.	Obiettivi	3
5.	Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione e Destinatari	3
6.	Procedure e altri documenti correlati	4
7.	Descrizione della procedura	4
8.	Gestione delle segnalazioni	5
9.	La tutela del segnalante	7
10.	Infrazione della procedura	9
11.	Revisione della procedura	9



PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

1. Contesto di riferimento

Il Legislatore ha approvato il D.lgs 24/2023 (c.d. "**Legge sul Whistleblowing**") il quale ha definito, *inter alia*:

- gli aspetti di tutela del soggetto, come individuato dall'art. 3 della Legge sul Whistleblowing, che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di sentire sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere 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 dell'art. 21 della Legge sul Whistleblowing.

2. Introduzione al Whistleblowing

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

La Società sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire, ai soggetti individuati dalla legge, di segnalare 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 ivi incluse le violazioni ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

3. Oggetto

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni e delle eventuali conseguenti investigazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dalla Legge sul Whistleblowing, tra cui:

a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;

c) 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.

Nel caso in cui il Segnalante abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta, ossia se essa sia da considerarsi o meno un comportamento illegittimo, potrà sottoporre informalmente la questione al Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, come indicato all'art. 5 che segue, per la valutazione del caso.

4. Obiettivi

Scopo del presente documento, è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Garantire la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori della Società.

5. Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione e Destinatari

La Società, tenuto conto delle caratteristiche dimensionali ed in assenza di posizioni dirigenziali, in linea con il principio di proporzionalità e secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento e precisato dall'Autorità Garante Anticorruzione (Anac), nomina responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ("**RPCT**" o "**Responsabile Whistleblowing**") il Responsabile delle Risorse Umane, al quale è perciò affidato il compito di gestire il sistema interno di segnalazione, assicurando il corretto svolgimento del procedimento. Tale soggetto, infatti, dispone delle competenze richieste al fine dell'assunzione del ruolo, è in possesso di adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento della Società ed è dotato della necessaria autonomia valutativa.

La Società nomina altresì come responsabile di riserva, per il caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, come sopra

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

nominato, o quest'ultimo abbia un potenziale interesse connesso alla segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, il Presidente del Collegio Sindacale, in quanto gerarchicamente e funzionalmente indipendente e non subordinato al Responsabile delle Risorse Umane (il "**Responsabile di Riserva**").

Sono destinatari della presente Procedura (il/i "**Destinatario/i**" o il/i "**Whistleblower/s**" o il/i "**Segnalante/i**"): i dipendenti della Società, tutti coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal lavoro subordinato, tutti coloro che collaborano anche occasionalmente con la Società, i componenti degli organi sociali, i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici e clienti ed i consulenti esterni.

6. Procedure e altri documenti correlati

- Informativa privacy Whistleblowing.

7. Descrizione della procedura

a. Oggetto e requisiti della segnalazione

La Società individua le modalità per trasmettere le segnalazioni riguardanti condotte che possano configurare la possibile commissione di illeciti rilevanti ai sensi dell'art. 3 che precede.

Le segnalazioni possono essere presentate secondo le modalità di seguito indicate:

- mediante l'*add-on* **My Whistleblowing** al software My Governance, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa (di seguito, il "**Software**");
- mediante consegna di comunicazione cartacea al Responsabile delle Risorse Umane, quale Responsabile Whistleblowing o, se del caso, al Presidente del Collegio Sindacale quale Responsabile di Riserva;
- mediante utilizzo della posta elettronica, all'indirizzo di seguito indicato: whistleblowing@errecom.com.

La segnalazione deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile e può essere anonima.

Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il Segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software, il Segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

Il Software consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni in forma anonima, nonché la possibilità per l'Organo competente che riceve tali segnalazioni, di comunicare con il Segnalante, anche senza conoscerne l'identità.

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, il Software adotta modalità di trattamento dei dati personali conformi ai principi e alle disposizioni del Regolamento europeo per la protezione dei dati personali UE 2016/679 ("GDPR").

Il nominativo del Segnalante è conosciuto esclusivamente dal Responsabile Whistleblowing o, ricorrendone i presupposti, del Responsabile di Riserva (di seguito congiuntamente indicati come "**Organo competente**"), che ha il compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni.

8. Gestione delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione, per il tramite dei canali previsti nella presente procedura, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. protocollazione e custodia;*
- b. istruttoria;*
- c. investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. Archiviazione.*

a. Protocollazione e custodia

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento ed a comunicare al Segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione, una volta inoltrata al sistema.

Nel caso di comunicazioni cartacee o a mezzo mail, ricevuta la segnalazione, il Responsabile Whistleblowing o, ove ricorra il caso, il Responsabile di Riserva, assegna al Segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico, protetto da credenziali di accesso, gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

Nel termine di sette giorni dalla ricezione della segnalazione, l'Organo competente conferma al Segnalante la ricezione della segnalazione.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

b. Istruttoria

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. L'Organo competente effettua un primo *screening* e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

c. Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnala e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Responsabile Whistleblowing e, ove richiesto, il Responsabile di Riserva. L'indagine può essere effettuata anche con il supporto delle funzioni aziendali interessate e/o di consulenti terzi esterni alla Società, nonché mediante audizione del Segnalante o di altri eventuali soggetti che possano riferire sui fatti di cui alla segnalazione, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante, del facilitatore e delle persone menzionate nella segnalazione, nonché - ove possibile - del segnalato.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

L'indagine deve svolgersi in maniera equa ed imparziale.

Ogni persona coinvolta nell'indagine deve essere informata in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico ed essere messa in condizione di poter controbattere alle stesse.

Nel caso in cui la segnalazione sia ritenuta grave, in quanto avente ad oggetto un comportamento Illegittimo particolarmente rilevante, in considerazione della condotta posta in essere e/o della figura professionale interessata, il Responsabile Whistleblowing (e, qualora ne ricorrano i presupposti, il Responsabile di Riserva) ne dà tempestiva e sollecita informazione al Consiglio di Amministrazione, per l'assunzione dei relativi provvedimenti.

Dei vari passaggi della gestione della segnalazione il Segnalante ed il segnalato, a condizione che ciò non comprometta l'esito dell'istruttoria o l'adozione dei conseguenti provvedimenti a suo carico, ricevono una specifica informativa, così da essere sempre informati sugli sviluppi del procedimento.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

L'istruttoria non può avere durata superiore a tre mesi. Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, dal termine di sette giorni dalla

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

presentazione della segnalazione, l'Organo competente fornisce riscontro, ove possibile, al Segnalante ed al segnalato e contestualmente:

- procede all'archiviazione della segnalazione, quando riscontri la manifesta infondatezza della segnalazione ricevuta;

- informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, per l'assunzione dei relativi provvedimenti e l'avvio delle dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive;

- avvia i procedimenti disciplinari volti a comminare, se ne ricorrano i presupposti, sanzioni disciplinari, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento;

- informa il Consiglio di Amministrazione, qualora la segnalazione risulti effettuata in mala fede, in quanto priva di fondamento e/o resa al solo scopo di danneggiare o comunque arrecare pregiudizio al segnalato, per l'assunzione dei provvedimenti del caso;

- trasmette la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza del Segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, qualora lo ritenga necessario.

Nell'ipotesi in cui il Segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto di segnalazione, è riservato nei suoi confronti un trattamento di favore rispetto agli altri responsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

d. Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati in formato digitale, tramite il Software. In caso di utilizzo, da parte del Segnalante, di modalità diverse per la presentazione della segnalazione, la conservazione dei documenti e dei dati acquisiti durante tutto il procedimento è garantita mediante utilizzo di appositi archivi informatici, con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza.

E' cura dell'Organo competente garantire la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono raccolti o successivamente trattati ed in ogni caso non superiore a cinque anni decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Resta inteso che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

In particolare, l'Organo competente è autorizzato dalla società, in qualità di titolare del trattamento e sotto la sua autorità, al trattamento dei dati personali di cui sia venuto a conoscenza, nell'ambito dei procedimenti di segnalazione interna o esterna, in ragione del ruolo svolto, avendo ricevuto una specifica formazione in materia di privacy ed un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.

9. La tutela del segnalante

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione della segnalazione ed in ogni fase successiva.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza del Segnalante;*
- b. il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante.*

a. La tutela della riservatezza del Segnalante

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del Segnalante, in quanto solo l'Organo competente può accedere alla segnalazione.

In caso di segnalazioni effettuate tramite modalità diverse dal Software, i destinatari, una volta ricevuta e protocollata la segnalazione, ricevono uno specifico ID anonimo, come previsto al superiore art. 8 a). A tutela della riservatezza del Segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Conformemente ai principi stabiliti dalla Regolamento UE 2016/679, la Società, quale Titolare del trattamento dei dati personali raccolti nel corso del procedimento di segnalazione garantisce la tutela della riservatezza del Segnalante e del segnalato, al fine di proteggere entrambi i soggetti dai rischi ai quali, in concreto, sono esposti, ed avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

In particolare, l'Organo competente – che opera in qualità di autorizzato al trattamento – si obbliga a rispettare l'obbligo di riservatezza del Segnalante, espungendo i riferimenti all'identità dello stesso dalle comunicazioni a terzi e dalla documentazione eventualmente prodotta e/o acquisita nel corso del procedimento.

Ai sensi dell'art.12 del D.lgs. 24/2023, la comunicazione dell'identità del Segnalante può avvenire esclusivamente nelle circostanze e alle condizioni di seguito indicate:

- nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato e solo in presenza di preventiva comunicazione delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione della identità del Segnalante e previo il suo consenso espresso;

- nell'ambito dell'eventuale procedimento penale, nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.);

- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti a seguito della chiusura della fase istruttoria, al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso;

- nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, ove la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta e solo in presenza di preventiva comunicazione delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione della identità del Segnalante e previo il suo consenso espresso;

Le autorità e gli organismi esterni alla Società, tenuti a gestire eventuali procedimenti inerenti ai medesimi fatti e comportamenti segnalati si configurano, all'atto stesso dell'apertura del fascicolo, come titolari autonomi del trattamento dei dati personali acquisiti nel corso della procedura.

Il segnalante è informato ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR circa le finalità, le basi giuridiche e le modalità di trattamento dei dati personali conferiti nel corso del procedimento, nonché delle modalità di esercizio dei diritti a lui riconosciuti ai sensi degli articoli da 15 a 22.

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del Segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La tutela della riservatezza del Segnalante è estesa anche al facilitatore, che assista eventualmente il Segnalante nella presentazione della segnalazione, nonché in generale a tutte le persone, differenti dal segnalato, menzionate nella segnalazione.

b. Il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

Il soggetto segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritenga di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata all'organo preposto della Società.

Il soggetto segnalante che ritenga di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. In tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova sicché sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del Segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

Le misure di protezione sopra indicate sono estese, ai sensi del quinto comma dell'art. 3 del D.Lgs 24/2023: i) al facilitatore, ii) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che siano legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, iii) ai colleghi di lavoro del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorino nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che abbiano con detta persona un rapporto abituale e corrente; iv) agli enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica; v) agli enti presso i quali il Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica lavorano e vi) agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

10. Infrazione della procedura

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

11. Revisione della procedura

Data	Responsabile	Approvazione	Descrizione sommaria modifiche
28.11.2023	CDA	Prima adozione	-

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

La presente Policy viene approvata dal CdA ed entra in vigore dal giorno della sua approvazione. È sottoposta a revisione, oltre che in funzione dell'operatività della Società, in occasione di eventuali modifiche alla normativa di riferimento.

Copia della presente Procedura viene consegnata a ogni Destinatario, che rilascia comunicazione scritta di avvenuta ricezione e presa visione, nonché di impegno a rispettare le disposizioni in essa contenute.

La Società provvede altresì ad illustrare ai Destinatari in maniera chiara, precisa e completa il procedimento adottato relativamente alla segnalazione delle violazioni. A tal fine, la Società predispone, in fase di adozione e periodicamente, un piano di formazione dei Destinatari, riguardante, in particolare, la normativa applicabile ed i suoi impatti. La Procedura è, inoltre, pubblicata sul sito internet della Società.

ERRECOM SPA
Via industriale, 14
25030 Corzano (BS) – Italy
Partita IVA – n.: 02179230988



INFORMATIVA AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E 14 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 ("GDPR")

per il trattamento dei dati personali dei segnalanti, segnalati ed eventuali altri soggetti terzi coinvolti ("interessati"), raccolti o acquisiti per effetto della presentazione e gestione delle segnalazioni di cui al D.lgs. 24/2023 (emanato in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019).





PRIVACY POLICY

ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento Europeo n. 679/2016 (di seguito, anche "GDPR") e del D.lgs. n. 196/2003 del Codice in materia di protezione dei dati personali (di seguito, anche, il "Codice Privacy") ed ai sensi dell'art. 13 del d.lgs 24/2023.

PREMESSA.

Errecom S.p.A. (di seguito anche la "Società") fornisce, di seguito, l'informativa sul trattamento dei dati personali dei segnalanti, segnalati ed eventuali altri soggetti terzi coinvolti (tutti "Interessati al trattamento" secondo quanto previsto dalla normativa privacy applicabile, di seguito anche "Interessati"), effettuati dalla stessa in relazione alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla "Procedura Whistleblowing", come approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 28 novembre 2023.

IL TITOLARE DEL TRATTAMENTO.

Il titolare del trattamento dei dati è ERRECOM SPA con sede in Via Industriale n. 14 – Corzano (BS), e-mail amministrazione@errecom.com. Il Data Protection Officer è raggiungibile al seguente indirizzo mail privacy@errecom.com.

LUOGO DI TRATTAMENTO DEI DATI.

I trattamenti connessi hanno luogo in Italia e non sussiste alcuna attività di trasferimento o diffusione all'estero o in Paesi extra UE. Nessun dato viene comunicato o diffuso, salvo con finalità di rilevazione statistica e in ogni caso in modo anonimo e/o aggregato.

FONTE DEI DATI E CATEGORIE DI DATI RACCOLTI C/O TERZI.

Il Titolare raccoglie i dati attraverso le segnalazioni. I dati degli Interessati possono essere forniti dal medesimo soggetto interessato, oppure da terzi (è il caso, ad esempio, dei dati della persona segnalata, che sono forniti dal segnalante e dei dati acquisiti nell'ambito dell'attività istruttoria). Segnalanti possono essere dipendenti e/o collaboratori, amministratori, consulenti ed in generale tutti gli stakeholder del Titolare. Le segnalazioni possono essere nominali oppure anonime. Per preservare le finalità investigative, l'interessato, oggetto di segnalazione, può non essere immediatamente messo a conoscenza del trattamento dei propri dati da parte del Titolare, fintanto che sussista il rischio di compromettere la possibilità di verificare efficacemente la fondatezza della denuncia o di raccogliere le prove necessarie. Tale rinvio verrà valutato caso per caso dai soggetti incaricati di svolgere le attività di indagine, in accordo con il Titolare, tenendo in debito conto l'interesse alla protezione delle prove, evitandone la distruzione o l'alterazione da parte del segnalato, ed i più ampi interessi in gioco.

FINALITA' DEL TRATTAMENTO DEI DATI.

I dati personali degli Interessati (di seguito anche i "Dati Personali") sono utilizzati al solo fine di gestire la segnalazione ricevuta, nel rispetto della normativa dettata dal d.lgs 24/2023.

I Dati Personali saranno dunque trattati solo se:

- > il trattamento sia necessario per eseguire le attività di verifica ed indagine, in ordine alla segnalazione, alla denuncia di presunte condotte illecite e/o irregolarità e per adottare i necessari provvedimenti;
- > il trattamento sia funzionale ad adempiere ad obblighi di legge o prescrizioni delle Autorità di Vigilanza nonché per gli adempimenti dettati dal D.Lgs. 231/2001 e dal D.Lgs. 24/2023;
- > il trattamento sia necessario per proteggere i gli interessi o diritti fondamentali degli Interessati o quelli di altre persone;





➤ il trattamento sia necessario per il perseguimento del legittimo interesse della Società o di terzi, a condizione che non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà fondamentali dell'Interessato.

DATI TRATTATI.

I Dati Personali trattati sono esclusivamente:

- le informazioni personali, ove indicate, come: nome, cognome, genere, data e luogo di nascita, nazionalità, codice fiscale, indirizzi postali e/o e-mail, numero di telefono fisso o mobile degli Interessati;
- la posizione lavorativa degli Interessati;
- ogni altra informazione indicata nella segnalazione o acquisita nello svolgimento dell'attività istruttoria, funzionale alla gestione della stessa.

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO.

La Società tratta i Dati Personali soltanto se previsto o giustificato dalla legge per le specifiche finalità indicate in premessa.

La base giuridica del trattamento è rappresentata dagli obblighi dettati dal D.Lgs. 231/2001, dal D.Lgs. 24/2023 e dalla normativa e dai regolamenti comunque applicabili. I dati personali degli Interessati sono trattati per le finalità connesse all'applicazione della sopra citata "Procedura Whistleblowing".

PROTEZIONE DEI DATI.

Il Titolare ha adottato misure tecniche ed organizzative idonee a fornire un livello adeguato di sicurezza e riservatezza ai Dati Personali, al fine di proteggerli da distruzione o alterazione accidentali o illecite, perdita accidentale, divulgazione o accessi non autorizzati e da altre forme di elaborazione illecite.

TEMPI DI CONSERVAZIONE.

Il Titolare si impegna a conservare i Dati Personali solo per il tempo strettamente necessario a conseguire lo scopo per cui sono stati raccolti o per soddisfare i requisiti legali o regolamentari. Alla scadenza del periodo ed in ogni caso entro 5 anni dalla raccolta, tali Dati verranno rimossi dai sistemi in cui sono archiviati.

CON CHI CONDIVIDIAMO I DATI RACCOLTI.

Possono avere accesso ai Dati Personali: il Responsabile delle Risorse Umane, quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e il Presidente del Collegio Sindacale quale Responsabile di riserva, nonché i soggetti (interni o esterni alla società) eventualmente incaricati da questi ultimi di specifiche verifiche, nell'ambito dello svolgimento dell'attività istruttoria.

In casi eccezionali, vale a dire i) quando la segnalazione abbia dato origine ad un procedimento disciplinare che si basi unicamente sulla denuncia del segnalante e ii) nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, ove la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, l'identità del segnalante potrà essere rilvata, ma solo in presenza di preventivo consenso di quest'ultimo.

Nel caso in cui, inoltre, la segnalazione sia inoltrata tramite il software My Whistleblowing, può avere accesso ai Dati Personali anche il fornitore del predetto applicativo, vale a dire la società MyGo Srl, nominata all'uopo responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

La condivisione dei Dati Personali sarà, in ogni caso, limitata allo stretto necessario funzionale a consentire l'adempimento, da parte della Società, degli obblighi derivanti dalla normativa sopra richiamata.

MODALITA' DEL TRATTAMENTO.





I dati personali sono trattati sia con strumenti automatizzati che con strumenti manuali e per le finalità sopra indicate.

DIRITTI DEGLI INTERESSATI.

I diritti connessi ai dati personali che il Titolare tratta sono:

➤ **DIRITTO ALLA RETTIFICA.** L'Interessato può ottenere la rettifica dei dati personali che lo riguardino o da lui comunicati. Il Titolare compie sforzi ragionevoli per fare sì che i Dati Personali in suo possesso siano precisi, completi, aggiornati e pertinenti, sulla base delle informazioni più recenti a disposizione;

➤ **DIRITTO ALLA LIMITAZIONE.** L'Interessato può ottenere una limitazione al trattamento dei suoi dati personali qualora:

- contesti la precisione dei suoi dati personali;

- il trattamento sia illecito;

- non sussista più, da parte del Titolare, la necessità di conservare i Dati personali ma l'Interessato ne abbia bisogno per accertare, esercitare o difendere i suoi diritti in sede giudiziaria oppure

- l'Interessato si opponga al trattamento dei suoi dati personali ed il Titolare debba verificare se l'interesse legittimo della società risulti preminente rispetto alle istanze poste dall'Interessato, per il tempo necessario all'esecuzione di tale bilanciamento.

➤ **DIRITTO ALL'ACCESSO.** L'Interessato può chiedere informazioni sui dati personali conservati che la riguardano, incluse le informazioni su quali categorie di dati personali il Titolare possiede o controlla, a quale scopo vengano usati, dove sono stati raccolti (se non direttamente da lui) e a chi siano stati eventualmente comunicati;

➤ **DIRITTO ALLA PORTABILITÀ.** In seguito alla richiesta dell'Interessato, Il Titolare trasferirà i suoi dati personali ad un altro Titolare del trattamento, se tecnicamente possibile, a condizione che il trattamento sia basato sul suo consenso o sia necessario per l'esecuzione di un contratto;

➤ **DIRITTO ALLA CANCELLAZIONE.** L'Interessato può ottenere la cancellazione dei suoi dati personali qualora:

- i dati personali non siano più necessari in relazione agli scopi per cui sono stati raccolti o altrimenti trattati;

- abbia diritto ad opporsi ad un ulteriore trattamento dei suoi dati personali;

- i dati personali siano stati trattati in modo illecito; a meno che il trattamento sia necessario in virtù di obblighi legali, di legge o al fine di costituire, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria;

➤ **DIRITTO ALLA OPPOSIZIONE.** L'Interessato può opporsi in qualsiasi momento al trattamento dei suoi dati personali, alla condizione che il trattamento non sia basato sul suo consenso ma sui legittimi interessi del Titolare o di terzi. In tali ipotesi non verranno più trattati i dati personali dell'Interessato a meno che sia possibile dimostrare i motivi cogenti e legittimi, un interesse prevalente al trattamento o all'accertamento, oppure l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria. Qualora l'Interessato si opponga al trattamento, sarà tenuto a specificare se intende cancellare i suoi dati personali o limitarne il trattamento;

➤ **DIRITTO DI PRESENTARE UN RECLAMO.** In caso di supposta violazione della legge vigente in materia di privacy, l'Interessato potrà presentare un reclamo presso le autorità competenti del suo Paese o del luogo ove si sarebbe consumata la presunta violazione.

L'esercizio dei diritti sopra richiamati soggiace ad alcune eccezioni finalizzate alla salvaguardia dell'interesse pubblico (ad esempio la prevenzione o l'identificazione di crimini) e di interessi della Società (ad esempio il mantenimento del segreto professionale). Nel caso in cui l'interessato esercitasse uno qualsiasi dei summenzionati diritti, sarà onere del Titolare verificare che sia legittimato ad esercitarlo, dandogli riscontro, di regola, entro un mese.

Chiunque dovesse avere dubbi riguardanti il rispetto della politica per la tutela della privacy adottata da ERECOM SPA, la sua applicazione, l'accuratezza dei propri dati personali o l'utilizzo





delle informazioni raccolte può contattare la Società tramite e-mail all'indirizzo: privacy@errecom.com. Tuttavia, se lo desidera, l'Interessato potrà inoltrare i propri reclami o le proprie segnalazioni, ai sensi dell'art. 77 del GDPR, all'autorità responsabile della protezione dei dati, utilizzando gli estremi di contatto pertinenti:

Garante per la protezione dei dati personali - Piazza di Monte Citorio n. 121 - 00186 ROMA - Fax: (+39) 06.69677.3785 - Telefono: (+39) 06.696771 - E-mail: garante@gpdp.it - Posta certificata: protocollo@pec.gpdp.it.

MODIFICHE DELLA PRESENTE INFORMATIVA.

Eventuali modifiche o integrazioni future al trattamento dei dati personali, come descritto nella presente Informativa, verranno notificate in anticipo, tramite i consueti canali di comunicazione utilizzati dal Titolare (portale dipendenti e sito internet).

Il Titolare del trattamento
Errecom S.p.A.

