

## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Revisione 1

01/09/2023

<b>Emessa</b> 	<b>Verificata</b> 	<b>Emessa</b> 
X Ancora Andrea Legal Department Responsible	X Alfieri Angelo Human Resources Responsible	X Testore Roberto Managing Director

### Il presente documento annulla e sostituisce:

- Procedura Whistleblowing del 21/04/2023

### Descrizione:

La presente Procedura relativa al sistema delle Segnalazioni – *Whistleblowing*” (di seguito anche solo “Procedura *Whistleblowing*” o la “Procedura”) ha lo scopo di descrivere e disciplinare il sistema di segnalazioni implementato da AC Boilers S.p.A. (in seguito anche solo “la Società” o “AC Boilers”), fornendo adeguate indicazioni agli eventuali segnalanti per l’effettuazione di una segnalazione – nel rispetto del D. Lgs. 24/2023 – e delineandone il relativo processo di gestione.

**INDICE DELLE REVISIONI**

<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>
Versione 0	21/04/2023	Prima emissione
Versione 1	28/07/2023	Adeguamento normativo

## INDICE DEI PARAGRAFI

1.	PREMESSA E SCOPO.....	4
2.	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	5
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
4.	DEFINIZIONI .....	5
5.	NORMATIVA INTERNA.....	6
6.	LE SEGNALAZIONI.....	6
7.	TUTELE.....	13
8.	SISTEMA DISCIPLINARE .....	15
9.	TRATTAMENTO DATI PERSONALI E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	16
10.	SEGNALAZIONI ESTERNE ALL'AUTORITÀ DI VIGILANZA .....	17
11.	FORMAZIONE.....	18
12.	PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA .....	18

## 1. PREMESSA E SCOPO

---

AC Boilers si impegna a condurre le proprie attività, sotto ogni aspetto, nel rispetto delle normative e dei più elevati principi etici, richiedendo il medesimo impegno a tutti i dipendenti e a coloro che agiscono per conto della Società.

In tale contesto, la Società intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi e da un sistema di Governance che prevenga la commissione di illeciti, garantendo al contempo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti, promuovendo un percorso virtuoso di trasparenza e rispetto di adeguati standard etici. Per questa ragione, la Società riconosce l'importanza di avere una procedura specifica che disciplini la segnalazione di comportamenti illeciti e ha quindi scelto di adottare la presente Procedura in merito alla segnalazione di irregolarità e violazioni del diritto dell'Unione Europea, c.d. whistleblowing (la "Procedura"), ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Anche in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile (cd. "Direttiva Whistleblowing"), come anche richiamata nella Parte Generale del Modello 231, la Società vieta e stigmatizza ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali comportamenti illeciti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni, all'interno del sistema disciplinare, nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante; al contempo, la Società si impegna ad adottare adeguate misure sanzionatorie nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

In aggiunta ai termini e alle espressioni qui definiti, i termini e le espressioni di seguito elencati hanno il medesimo significato di seguito indicato per ciascuno di essi, con la precisazione che, ogni qualvolta il contesto lo richieda, la forma singolare include quella plurale e viceversa.

In particolare, il presente documento:

- definisce l'ambito di applicazione del sistema di segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare le segnalazioni;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi incluse le tutele per il soggetto segnalante e per il soggetto segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione delle Segnalazioni nelle sue varie fasi, identificandone i ruoli, le responsabilità e le modalità operative.

Nel documento si procede inoltre ad illustrare i canali segnalazioni c.d. esterni, istituiti a cura dell'Autorità Nazionale di Anticorruzione – ANAC e l'eventualità di c.d. divulgazione pubblica, nonché i relativi presupposti, e limiti, di accesso, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 15 del Decreto. Si segnala che, ai fini della redazione della presente Procedura, si è tenuto in debito conto anche del contenuto delle linee guida emanate dall'ANAC e approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

In merito a quanto sopra descritto, la Società si era già dotata di un sistema per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazione, ed alla luce delle sopra delineate modifiche normative, ha provveduto a rivederne le logiche e gli strumenti, così come descritti nei paragrafi successivi.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (di seguito il “Decreto”), ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, il Decreto individua e disciplina i soggetti segnalanti, l’oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali.

## 3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si applica a tutti i dirigenti, dipendenti, collaboratori della Società, nonché a tutti i soggetti terzi (es. appaltatori, i fornitori e i consulenti) che ad ogni modo si relazionano con la stessa.

## 4. DEFINIZIONI

Termine utilizzato	Descrizione
<b>Soggetto Segnalante</b> o Segnalante	La persona fisica che effettua la Segnalazione, come meglio individuati al Paragrafo 6.1 “Soggetti Segnalanti”.
<b>Soggetto Segnalato</b> o Segnalato	La persona fisica o giuridica individuata nella Segnalazione come soggetto alla quale la violazione è attribuita.
<b>Segnalazione</b>	Comunicazione di informazione sulle Violazioni effettuata dal Segnalante, attraverso uno dei canali di segnalazione individuati dalla Società.
<b>Preposto alle Segnalazioni</b>	Il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell’art. 4 del D. Lgs. 24 marzo 2023, dovrà essere <i>“una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (...) ovvero un soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato”</i> .

	<p>Tale soggetto potrà coinvolgere anche altre funzioni aziendali, a condizione che sia costantemente garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante e siano espressamente autorizzate a trattare dati ai sensi del GDPR.</p> <p>La Società ha identificato tale soggetto come al Capitolo 6 "Le Segnalazioni" della presente Procedura.</p>
--	--

## 5. NORMATIVA INTERNA

- Codice Etico del Gruppo Sofinter;
- Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 della Società.

## 6. LE SEGNALAZIONI

### 6.1 SOGGETTI SEGNALANTI

I Soggetti Segnalanti cui la presente Procedura si rivolge sono tutte le persone assunte dalla Società con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del d.l. 24 aprile 2017, n. 50; tutti i lavoratori autonomi ai sensi dell'art. 2222 del codice civile e del Capo I della L. 22 maggio 2017, n. 81 (esclusi gli imprenditori, anche piccoli); i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile; gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso la Società; le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) dell'ente, gli azionisti, nonché i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti e i consulenti, che prestino la propria attività presso la Società.

Rientrano tra i Segnalanti anche le persone: (i) il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

### 6.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE – LE VIOLAZIONI

I Soggetti Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di Violazioni inerenti a comportamenti, atti od omissioni, che pregiudicano l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni per conto della Società stessa e relative a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'Allegato al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell'Allegato al Decreto), relativamente 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. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
  - iv. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
  - v. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Sono **escluse**:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le Segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- le Segnalazioni relative a violazioni già disciplinate dagli atti dell'Unione europea o nazionali – in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione; riciclaggio; terrorismo; sicurezza nei trasporti; tutela dell'ambiente).

Alcuni esempi, non esaustivi, di possibili Segnalazioni comprendono:

- mancato rispetto dei Protocolli e Procedure aziendali;
- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità (omaggi, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) a un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (ad es. agevolazione di una pratica);
- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità (omaggi di non modico valore, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) volti a corrompere fornitori o clienti;
- frodi aziendali;
- situazioni di conflitto di interesse ritenute non conosciute dall'azienda;
- utilizzo improprio dei beni aziendali;
- comportamenti volti a ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- violazione della protezione dei dati personali attraverso la raccolta, archiviazione o elaborazione di dati personali dei clienti senza il loro consenso esplicito o senza adottare misure adeguate di sicurezza per proteggere tali dati da accessi non autorizzati o violazioni;

- implementazione di un sistema informatico al fine di eludere le norme europee sulla protezione dei dati personali e sulla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi di dati raccolti senza in consenso esplicito dei titolari e trasferimento di essi in paesi terzi che non garantiscono un livello adeguato di protezione dei dati;
- situazioni di conflitto di interesse ritenute non conosciute dall'azienda;
- intenzionale comunicazione di informazioni false a Pubbliche Amministrazioni.

### 6.3 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

La Segnalazione deve riguardare condotte fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni lavorative svolte. È possibile segnalare esclusivamente i fatti che siano di diretta conoscenza del Segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti. Le Segnalazioni possono riguardare tutto il personale aziendale, ivi inclusi dipendenti e dirigenti di ogni ordine e grado, membri degli organi societari nonché terzi collegati a tali soggetti quali consulenti terzi o fornitori.

Pertanto, è necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentirne una opportuna gestione e di darne adeguato seguito.

A tale fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a. **oggetto:** una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti/comportamenti descritti;
- b. **Soggetto Segnalato:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata;
- c. **eventuali altri soggetti:** che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione ovvero eventuali altri soggetti a conoscenza dei fatti.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare/fornire i seguenti ulteriori elementi:

- le **proprie generalità**;
- **ogni altra informazione/documentazione** utile a fornire riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto della Segnalazione e che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato;
- **dichiarazione del Segnalante** in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla Segnalazione.

Si rammenta che la Segnalazione NON deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto a cura del Preposto alle Segnalazioni alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Si precisa che la Società accetta altresì Segnalazioni in forma anonima, purché presentino gli elementi essenziali di cui sopra; tuttavia, una Segnalazione anonima, ovvero una Segnalazione priva dei predetti elementi, può essere ritenuta infondata dal Preposto alle Segnalazioni il quale, quando mancano elementi essenziali per la valutazione della stessa, può ritenere che non sussistano sufficienti elementi per procedere all'esame di merito della stessa.



La Società ha istituito i seguenti Canali di Segnalazione Interni (che consentono Segnalazioni in forma scritta o orale):

- **Segnalazione scritta tramite posta elettronica:** La Segnalazione può essere effettuata in forma scritta, utilizzando il Modulo in allegato alla presente “Modulo per la segnalazione di condotte illecite” indirizzato alla casella di posta elettronica dedicata [whistleblowingsofintergroup@legalmail.it](mailto:whistleblowingsofintergroup@legalmail.it), indirizzata esclusivamente al Preposto alle Segnalazioni. In tal caso si consiglia di voler indirizzare le predette Segnalazioni utilizzando un account di posta elettronica personale (ad es. @hotmail, @libero, ecc.).
- **Segnalazione scritta tramite posta cartacea:** La Segnalazione può essere effettuata in forma scritta, utilizzando il Modulo in allegato alla presente “Modulo per la segnalazione di condotte illecite” a mezzo di corrispondenza indirizzata al Preposto alle Segnalazioni da inviare presso il seguente indirizzo: 21013 Gallarate (VA), Piazza Buffoni 3 c/o AC Boilers S.p.A. A tal fine ed in vista della protocollazione riservata della Segnalazione, è necessario che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante (nome e cognome, inquadramento e qualifica professionale, sede di lavoro, tel./cell., e-mail), unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata”. La Segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro.
- **Segnalazione in forma orale tramite la Linea Telefonica:** La Segnalazione può essere effettuata contattando il Preposto alle Segnalazioni al numero **0331/738500**, attivo 24h/24h 7 giorni su 7. In tal caso la Segnalazione è documentata a cura del Preposto alle Segnalazioni per iscritto, mediante la redazione di un verbale dettagliato inerente la comunicazione (che il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare mediante la propria sottoscrizione) ovvero, in caso di mancata risposta, tramite la registrazione di un messaggio vocale sulla segreteria telefonica.
- **Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto:** La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di un incontro diretto con il Preposto alle Segnalazioni, veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti e sopra menzionati. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole. In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Preposto alle Segnalazioni, mediante la redazione di un verbale e il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

#### 6.3.1 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha identificato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, il **Responsabile dell'Internal Audit** come Preposto alle Segnalazioni quale soggetto espressamente autorizzato a trattare i dati di cui alla presente Procedura ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Si prevede che le autorizzazioni al trattamento dei dati personali siano rilasciate a tutti i soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione, anche diverse dal Preposto alle Segnalazioni, in base alle necessità di indagine.

I Canali di Segnalazione Interni assicurano, anche tramite strumenti di crittografia, protezione dei dati personali e la contestuale riservatezza:

- (i) dell'identità del Segnalante e del Segnalato;
- (ii) del contenuto della Segnalazione;
- (iii) della documentazione a supporto alla Segnalazione.

Qualora la Segnalazione venga presentata a un soggetto diverso dal Preposto alle Segnalazioni, deve essere trasmessa allo stesso entro sette giorni dal ricevimento, con una notifica scritta della trasmissione al Segnalante.

Il Preposto alle Segnalazioni:

- darà avviso di ricezione al Segnalante a seguito alla Segnalazione ricevuta tramite uno dei canali previsti;
- adotterà misure per verificare la completezza e veridicità delle informazioni;
- manterrà le interlocuzioni con il Segnalante e potrà richiedere, ove necessari ulteriori confronti ed approfondimenti con quest'ultimo;
- si potrà interfacciare con altre funzioni e risorse aziendali (laddove espressamente autorizzate ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4 del GDPR, e/o dell'art 2-quaterdecies del Codice Privacy) per chiedere una eventuale collaborazione nelle fasi gestione della Segnalazione, fatto salvo gli obblighi di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura;
- svolgerà attività di indagine prevedendo, se necessario, anche con il coinvolgimento di consulenti esterni (previa stipula con questi ultimi di apposito accordo di individuazione ai sensi dell'art. 28 del GDPR), fatto salvo gli obblighi di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura.

Nei casi in cui la Segnalazione sia relativa a Violazioni riconducibili a violazioni del Modello 231 e non riguardi Violazioni ascrivibili all'Organismo di Vigilanza stesso o ad uno dei suoi componenti, il Preposto alle Segnalazioni informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, con flussi informativi che dovranno riguardare anche tutte le successive fasi del seguito della Segnalazione.

#### Ricezione della Segnalazione

A seguito della Segnalazione giunta attraverso i Canali Interni, il Preposto alle Segnalazioni invierà al Segnalante, entro 7 giorni di calendario dalla data di ricezione della stessa, un opportuno avviso di ricevimento. Tale avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione venga inoltrata ad un soggetto diverso rispetto al Preposto alle Segnalazioni, tale soggetto dovrà trasmetterla al Gestore delle Segnalazioni, entro 7 giorni dal suo ricevimento, avvisando contestualmente e per iscritto al Segnalante.

Al fine di una corretta identificazione, a seguito della ricezione di una Segnalazione, il Preposto alle Segnalazioni provvederà ad alimentare un c.d. **Registro delle Segnalazioni**, assegnando a ciascuna Segnalazione un numero identificativo progressivo.

Il Registro delle Segnalazioni, che dovrà essere conservato per un periodo di 5 anni, deve necessariamente prevedere l'identificazione dei seguenti campi:

- Protocollo identificativo (ID);
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione successivamente descritti;
- Data avvio indagine (se prevista);
- Conclusioni.

#### Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione

Il Preposto alle Segnalazioni una volta presa in carico la Segnalazione ricevuta, se opportuno e al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva della Segnalazione, potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al Soggetto Segnalante.

A seguito di tali analisi e valutazione preliminari, il Preposto alle Segnalazioni provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno una diversa modalità di gestione della stessa:

- a) Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non ammissibile ai sensi della presente Procedura. In tal caso, il Preposto alle Segnalazioni, qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, ma non rilevante ai fini della presente Procedura, può sottoporre la Segnalazione stessa all'attenzione delle altre Funzioni aziendali ritenute competenti;
- b) Segnalazione non trattabile: la Segnalazione non è completa o tale da essere ritenuta fondata o circostanziata e a seguito dell'eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di potere procedere con ulteriori indagini;
- c) Segnalazione rilevante e trattabile: la Segnalazione è ritenuta sufficientemente circostanziata e attinente alla presente Procedura. In tal caso il Preposto alle Segnalazioni provvederà a dare avvio alla fase di verifica e indagine, descritta al punto successivo;
- d) Segnalazione in malafede: il Preposto alle Segnalazioni appurata la malafede della Segnalazione pervenutagli attraverso i canali individuati, provvederà a trasmettere la Segnalazione al Responsabile HR e/o al superiore gerarchico del Segnalante, perché valutino l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare.

#### Istruttoria

Al termine della fase di valutazione preliminare, qualora il Preposto alle Segnalazioni abbia classificato come "rilevante e trattabile" la Segnalazione, procederà con l'avvio dell'istruttoria interna con l'obiettivo di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

Il Preposto alle Segnalazioni può valutare di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento della stessa. Il Segnalato può essere intervistato nel processo di istruttoria interna anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, il Preposto alle Segnalazioni, qualora necessario, potrà avvalersi del supporto di altre Funzioni aziendali e/o di consulenti esterni, secondo le modalità e nei termini sopradescritti, con le dovute garanzie di riservatezza e tutele.

#### Riscontro della Segnalazione

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Preposto alle Segnalazioni provvede a dare riscontro scritto (tracciabile) al Segnalante, mediante mezzo ritenuto idoneo, relativamente allo stato della Segnalazione presa in carico, compreso un eventuale rigetto della stessa, fornendo adeguate spiegazioni in merito.

#### Conclusione processo

All'esito della fase di analisi, il Preposto alle Segnalazioni compila un rapporto scritto in cui dovranno risultare:

- gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- l'esito e la conclusione dell'analisi e le eventuali azioni da intraprendere.

Nei casi in cui la Segnalazione sia relativa a Violazioni riconducibili al Modello 231/2001, il Preposto alle Segnalazioni, al fine di valutare eventuali sue raccomandazioni e azioni da intraprendere, invierà il rapporto redatto all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

Nei casi in cui, all'esito dell'analisi, risulti che la Segnalazione sia infondata e sia stata effettuata con dolo o colpa grave del Segnalante, il Preposto alle Segnalazioni procederà a trasmettere il relativo rapporto alla Direzione HR (nel rispetto delle dovute garanzie di riservatezza e tutele) per la valutazione delle opportune iniziative, anche eventualmente disciplinari.

In caso in cui il Segnalato è uno dei soggetti deputati a decidere di eventuali misure disciplinari, il Preposto alle Segnalazioni invierà una contestuale comunicazione all' Amministratore Delegato, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato, il Preposto alle Segnalazioni informerà tempestivamente il Collegio Sindacale.

In caso di Segnalazioni che riguardino un componente del Collegio Sindacale e/o riguardi l'Organismo di Vigilanza o un suo componente, il Preposto alle Segnalazioni informerà tempestivamente il Presidente del Collegio Sindacale e nel caso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Collegio Sindacale, il Preposto alle Segnalazioni dà comunicazione immediata al componente del Collegio Sindacale più anziano di nomina ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

#### Reporting

Il Preposto alle Segnalazioni deve informare tempestivamente l'Organo Dirigente, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza (qualora già non precedentemente informato), circa l'esito dell'istruttoria conclusa.

#### Conservazione delle Segnalazioni

Tutto il personale coinvolto nelle attività disciplinate dalla presente Procedura assicura, ciascuna per quanto di propria competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante e del Segnalato.

I "fascicoli Whistleblowing" sono archiviati e conservati dal Preposto alle Segnalazioni con modalità e strumenti tali da garantirne sicurezza e riservatezza. La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

## 7. TUTELE

### 7.1 TUTELA DEL SEGNALANTE

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le Violazioni, la Società garantisce la riservatezza del Segnalante.

L'identità del Segnalante è sottratta all'applicazione dell'articolo 15, comma 1, lettera g) del GDPR e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura. A tal fine, nel corso dell'esame della Segnalazione di cui al Capitolo 6 della presente Procedura, l'identità del Segnalante non può essere rivelata a soggetti diversi da quelli coinvolti nel processo di esame della Segnalazione e, in quanto tali, espressamente autorizzati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4 del GDPR, e/o dell'art 2-quaterdecies del Codice Privacy, senza il suo espresso consenso. Pertanto, tutti i soggetti che ricevono la Segnalazione o sono coinvolti nella valutazione della sua fondatezza o, a tali fini, della gestione della Segnalazione, sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Le circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza comprendono quanto segue:

- nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: è imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase;
- nell'ambito del procedimento stabilito presso la Corte dei Conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, 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;
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante a rivelare la propria identità;
- nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti che sono tenuti a garantire la stessa ai sensi della presente Procedura è considerata una violazione del GDPR ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

Inoltre, tali tutele e misure di protezione si applicano anche in favore:

- dei cosiddetti "facilitatori", ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto stabile ed abituale;
- degli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Eventuali comportamenti in violazione delle tutele previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e potrà essere

sanzionata da ANAC con una sanzione amministrativa pecuniaria, secondo quanto previsto dall'art. 21 del Decreto.

## 7.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E RITORSIONE

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una Segnalazione.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La Società vigila affinché il Segnalante non sia sottoposto a condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate ritorsioni, in presenza di tutti i requisiti della relativa nozione sopra riferita:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta promozione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta conversione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detto rinnovo, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- 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;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

I Segnalanti che ritengano di subire ritorsioni per aver fatto una Segnalazione o per aver partecipato al suo trattamento sono invitati a segnalarlo al Gestore delle Segnalazioni.

Il Segnalante potrà, comunque, comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito; ANAC informerà l'Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Resta ferma l'applicabilità delle tutele e delle garanzie previste dall'ordinamento contro le ipotesi di licenziamento ritorsivo o discriminatorio ovvero di altre condotte discriminatorie. È altresì vietata ogni forma

di ritorsione o discriminazione verso i soggetti che collaborano alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione ai sensi del Capitolo 6 della Presente Procedura.

### 7.3 LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione. In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa. In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

### 7.4. TUTELA DEL SEGNALATO

Nel corso dell'esame della Segnalazione di cui al precedente Capitolo 6, come già sopra precisato, l'identità del presunto responsabile non può essere rivelata a soggetti diversi da quelli coinvolti nel processo di esame della Segnalazione. Tutti i soggetti che ricevono la Segnalazione o sono coinvolti nella valutazione della sua fondatezza o, a tali fini, della gestione della Segnalazione, sono pertanto tenuti a tutelarne la riservatezza. Ad esito dell'esame della Segnalazione, in caso di accertamento della Violazione, la riservatezza del Segnalato viene meno qualora sia necessario effettuare una segnalazione alle Autorità di Vigilanza o all'autorità giudiziaria competente e in ogni caso in cui l'anonimato del Segnalato non sia opponibile per legge.

La Società vigila inoltre affinché il Segnalato non sia sottoposto a condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione diverse dai provvedimenti disciplinari legittimamente adottati al ricorrere dei presupposti previsti dalla normativa vigente.

Resta ferma la possibilità, per il Responsabile delle Segnalazioni ovvero per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, di valutare l'adozione di ulteriori provvedimenti interni all'organizzazione a tutela della riservatezza del Segnalato al fine di proteggere lo stesso da azioni discriminatorie o ritorsive. Come già evidenziato, la violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti che sono tenuti a garantire la stessa ai sensi della presente Procedura è considerata una violazione del GDPR ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento. In ogni caso, resta ferma l'applicabilità delle tutele e delle garanzie previste dall'ordinamento contro le ipotesi di licenziamento ritorsivo o discriminatorio ovvero di altre condotte discriminatorie.

## 8. SISTEMA DISCIPLINARE

L'inosservanza delle disposizioni contenute nella presente Procedura può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, tra cui, per il personale dipendente, le sanzioni richiamate dal Sistema Disciplinare della Società e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e quindi l'applicazione, secondo la gravità della infrazione, dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Si chiarisce che la Società potrà imporre sanzioni disciplinari così come previste dal Sistema Disciplinare della Società, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e dal Modello 231, anche a coloro i quali:

- commettano ritorsioni nei confronti del Segnalante, ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni, violino gli obblighi di riservatezza come sopra descritti;
- non abbiano effettuato l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

## **9. TRATTAMENTO DATI PERSONALI E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Si precisa che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") e di cui al D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018. In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- le attività di trattamento sottese alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dall'art. 5 e dall'art. 25 del GDPR;
- il canale interno implementato per la gestione delle Segnalazioni deve essere sottoposto a DPIA (Valutazione d'Impatto della Protezione dei Dati);
- il soggetto Segnalante, tramite la presente Procedura, unitamente al "Modulo di segnalazione di condotte illecite" visiona l'informativa di cui all'art. 13 e all'art. 14 del GDPR in cui sono specificate le finalità e modalità del trattamento dei dati personali e il periodo di conservazione degli stessi, le condizioni di liceità su cui si basa il trattamento, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti riconosciuti al Segnalante dal Regolamento;
- il sistema di segnalazione prevede il trattamento dei dati personali (potenzialmente, anche i dati particolari di cui all'art. 9 GDPR) adeguati pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono raccolti. Inoltre, i dati personali saranno trattati per il tempo necessario per il raggiungimento delle finalità che ne giustificano la raccolta (es.: valutazione e gestione della Segnalazione); una volta esaurita la finalità di trattamento, i dati personali saranno conservati sulla base dei criteri e per i periodi indicati all'interno dell'informativa privacy resa all'interessato;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, sia in fase di trasmissione della Segnalazione, sia in fase di gestione e archiviazione della Segnalazione;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2-undecies del D. Lgs. 196/2003 come novellato dal D. Lgs. 101/2018, nel caso in cui da un tale esercizio possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante;
- l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti a tal uopo individuati responsabili del trattamento o espressamente autorizzati – ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del GDPR e/o dell'art 2-



quatedercies del Codice Privacy – e alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario;

- i dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati al fine di consentire l'esecuzione della Procedura di Whistleblowing;
- i dati personali che non sono utili al trattamento della Segnalazione vanno cancellati immediatamente;

Per l'esercizio dei succitati diritti, il Segnalante potrà rivolgersi direttamente al Preposto alle Segnalazioni, autorizzato al trattamento a ciò designato dal Titolare, tramite casella di posta elettronica dedicata [whistleblowingsofintergroup@legalmail.it](mailto:whistleblowingsofintergroup@legalmail.it) ovvero tramite posta ordinaria da inviare presso il seguente indirizzo: 21013 Gallarate (VA), Piazza Buffoni 3 c/o AC Boilers S.p.A., con la dicitura "riservata".

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di Segnalazione, è cura del Preposto alle Segnalazioni garantire:

- i. la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di esame;
- ii. la conservazione, in appositi archivi, della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di esame.

## 10. SEGNALAZIONI ESTERNE ALL'AUTORITÀ DI VIGILANZA

### 10.1 I CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI DI ANAC

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni delle norme dell'Unione Europea di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del precedente Paragrafo 6.2. "Oggetto della Segnalazione – le Violazioni" e ricorra una delle seguenti condizioni:

- qualora non sia stato istituito un canale di Segnalazione interna ovvero quando lo stesso, anche se previsto, non è attivo;
- quando il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- quando la Segnalazione effettuata con canale interno non ha avuto seguito;
- quando il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- quando il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- quando la Segnalazione riguarda o coinvolge, direttamente o indirettamente, il Preposto alle Segnalazioni,

il Segnalante potrà effettuare una Segnalazione c.d. esterna, mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

## 10.2 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni delle norme dell'Unione Europea di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del precedente Paragrafo 6.2. "Oggetto della Segnalazione – le Violazioni" e quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione attraverso i Canali Interni e i Canali Esterni, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e in tutti questi casi non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, 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 un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- il Segnalante ha fondato e ragionevole 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,

il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

## 11. FORMAZIONE

Per incentivare l'uso dei sistemi interni di Segnalazione e favorire la diffusione di una cultura della legalità, la Società assicura che il personale sia informato in maniera chiara, precisa e completa sulle previsioni della presente Procedura e in particolare circa il procedimento di Segnalazione interno e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della Violazione. Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (cfr. art. 15, comma 1, lettera g) GDPR), non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso, nel rispetto di quanto espressamente previsto dal D. Lgs. 24/2023.

## 12. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

Copia della presente Procedura è messa a disposizione del personale, mediante l'intranet aziendale e sul sito web della Società. Una copia della stessa è trasmessa al nuovo personale in sede di assunzione.

## ALLEGATO 1

**MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE  
(c.d. Whistleblowing)**
**MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**
*(Whistleblowing)*

Coloro che intendono segnalare situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito della propria funzione, possono utilizzare questo modulo da inviare al Preposto alle Segnalazioni secondo una delle modalità indicate nella Procedura Whistleblowing e riportate in calce.

Si rammenta che la legge e la Società tutelano il Segnalante. In particolare, la Società garantisce la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle Segnalazioni. In linea con quanto previsto nella Parte Generale del Modello, la Società vieta e stigmatizza ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali comportamenti illeciti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni, all'interno del sistema disciplinare, nei confronti di chi violi le misure di tutela del Segnalante; al contempo, la Società si impegna ad adottare adeguate misure sanzionatorie nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelino infondate.

Il presente modulo può essere trasmesso, alternativamente:

- 1) alla casella di posta elettronica appositamente attivata ed indirizzata al Preposto alle Segnalazioni: [whistleblowingsofintergroup@legalmail.it](mailto:whistleblowingsofintergroup@legalmail.it) ovvero
- 2) all'indirizzo postale 21013 Gallarate (VA), Piazza Buffoni 3 c/o AC Boilers S.p.A., con la dicitura "riservata" alla c/a Preposto alle Segnalazioni. A tal fine ed in vista della protocollazione riservata della Segnalazione, è necessario che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante (nome e cognome, inquadramento e qualifica professionale, sede di lavoro, tel./cell., e-mail), unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata". La Segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro.

DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
LUOGO FISICO E INDIRIZZO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE DEL/DEI FATTI (identificare con i dati anagrafici)	

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	
EVENTUALI DOCUMENTI DA ALLEGARE A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE (ES: RILIEVI FOTOGRAFICI)	

## ALLEGATO 2 – INFORMATIVA PRIVACY SUL TRATTAMENTO DEI DATI FORNITI PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTE CONDOTTE ILLECITE E IRREGOLARITÀ AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E 14 GDPR

La società **AC Boilers S.p.A.** – CF e P. IVA 00261350722, con sede legale in Milano, Via Conservatorio 17, in qualità di titolare del trattamento (in seguito anche la “Società” o “Titolare”), con il presente documento intende fornire un’adeguata informativa circa le caratteristiche e le modalità del trattamento dei dati personali delle persone che segnalino violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell’Unione Europea, che ledono l’interesse o l’integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo, nell’ambito del processo implementato dal Titolare per l’acquisizione e la gestione di dette segnalazioni interne, nel rispetto della normativa applicabile in materia di whistleblowing, con particolare riferimento al D. Lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva UE 1937/2019 (nel seguito anche per brevità “Decreto”).

Le segnalazioni sono gestite come previsto dalla procedura whistleblowing adottata dalla Società e resa disponibile nella sezione dedicata del sito web aziendale. I soggetti interessati dalla presente informativa sono i destinatari della richiamata procedura, che si raccomanda di leggere con attenzione, ovvero i soggetti comunque richiamati dalla segnalazione.

I dati personali da Lei conferiti in qualità di soggetto segnalante (in seguito anche “Segnalante”) e le informazioni contenute nelle segnalazioni e negli eventuali documenti alle stesse allegati, saranno trattati secondo i principi di correttezza, liceità, trasparenza e tutela della riservatezza e dei diritti degli interessati, nel rispetto degli obblighi imposti dalla normativa sulla privacy (D. Lgs. n. 196/2003 e ss.m.i., Reg. UE n. 679/2016, in seguito per brevità “GDPR”), dal decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, dalle linee guida ANAC in materia di whistleblowing e dal D. Lgs. 231/01.

Poiché le sospette violazioni possono essere segnalate anche in forma anonima, Lei non è necessariamente tenuto a fornire i Suoi dati personali in sede di inoltro della segnalazione. Nel caso in cui Lei decida di fornire i Suoi dati personali, Le verrà richiesto di prestare specifico consenso al trattamento.

Tuttavia, anche in relazione alle segnalazioni anonime, non si può escludere che, nel corso dell’esame delle stesse, il Titolare – se del caso per il tramite di propri responsabili del trattamento – entri in possesso di informazioni personali riguardanti altre categorie di interessati (es. soggetti diversi dal Segnalante, terzi, ecc.), che saranno pertanto trattate ai sensi della presente informativa.

Quindi, nell’ambito del processo di acquisizione e gestione della segnalazione, la Società tratterà i dati personali eventualmente forniti dal Segnalante, e i dati di altre categorie di interessati, quali persone coinvolte e/o collegata al processo di segnalazione, garantendo la massima riservatezza.

### *1) Titolarità del trattamento*

Titolare del trattamento è AC Boilers S.p.A., come sopra specificato.

Il Preposto alle Segnalazioni può essere contattato, mediante e-mail all’indirizzo: [whistleblowingsofintergroup@legalmail.it](mailto:whistleblowingsofintergroup@legalmail.it) da qualsiasi interessato per ogni questione relativa ai propri dati personali od all’esercizio dei diritti che gli derivano dal GDPR (segnatamente, articoli da 15 a 22).

### *2) Tipologia di dati personali*

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dagli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, i dati personali trattati dal Titolare saranno, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti:

- dati identificativi del Segnalante (a titolo esemplificativo: nome, cognome, indirizzo e-mail, eventuali altri recapiti rilasciati dal Segnalante, etc.);
- dati personali contenuti nelle segnalazioni inviate (a titolo esemplificativo: dati personali – identificativi e professionali – ed ogni altra informazione personale relativa al soggetto segnalato e/o ad eventuali terzi coinvolti nella segnalazione).

In ogni caso, il Titolare adotta tutte le garanzie previste dalla legge al fine di tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante, in modo che la stessa non sia rivelata a terzi senza l'espresso consenso di quest'ultimo.

Le segnalazioni devono contenere esclusivamente informazioni necessarie per circostanziare quanto oggetto di segnalazione. Qualora le segnalazioni contengano informazioni personali non necessarie per il perseguimento delle suddette finalità, la Società provvederà a distruggerle o, se ciò non risultasse possibile, ad oscurarle, fatti salvi i casi autorizzati dalla legge o da un provvedimento dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati avverrà con supporti informatici e cartacei in modo da garantire idonee misure di sicurezza e riservatezza.

### *3) Finalità del trattamento*

I dati personali degli interessati saranno trattati per le finalità connesse alla gestione della procedura di whistleblowing e per adempiere agli obblighi previsti dalla legge, dai regolamenti o dalla normativa comunitaria.

### *4) Base Giuridica del trattamento, natura del conferimento e conseguenze dell'eventuale rifiuto*

La base giuridica del trattamento dei dati personali conferiti in occasione di segnalazioni riguardanti presunte irregolarità o illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, in base alla procedura whistleblowing, è data:

- dall'obbligo giuridico derivante dalle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, come modificato dalla Legge n. 179 del 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", nonché dalle previsioni di cui al D. Lgs. n. 24 del 2023.  
Il conferimento dei dati per dette finalità è facoltativo. Lei può quindi decidere di non conferire alcun dato: in tal caso, il Titolare potrebbe trovarsi nell'impossibilità di dar seguito alla segnalazione.  
In ogni caso si sottolinea l'opportunità di fornire solo i dati necessari a descrivere i fatti oggetto di segnalazione, evitando ogni dato personale non necessario a tal fine. L'identità del Segnalante verrà in ogni caso protetta fin dal ricevimento della segnalazione e in ogni fase successiva;
- dal consenso, in caso di necessità di rivelare l'identità del Segnalante a soggetti diversi rispetto a quelli preposti a ricevere e gestire la segnalazione, nel rispetto della procedura whistleblowing e di quanto previsto dal Decreto.  
Il consenso è facoltativo e potrà essere liberamente revocato in qualsiasi momento secondo le modalità che saranno indicate in sede di richiesta, con l'avvertenza per cui la revoca del consenso non pregiudica la liceità del trattamento effettuato prima della stessa.

### *5) Destinatari/Categorie di destinatari dei dati personali*

Destinatario dei dati personali è il Preposto alle Segnalazioni che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla procedura di gestione delle segnalazioni (whistleblowing) adottata dalla Società, è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante.

I predetti dati potranno altresì essere condivisi con professionisti esterni (ad esempio legali o esperti in materia di internal audit o forensic investigation), o Responsabili espressamente individuati ai sensi dell'art. 28 GDPR, che dovessero essere incaricati della gestione, per conto del Titolare, di approfondimenti o verifiche in merito a quanto segnalato, oltre che con autorità giudiziarie e ogni altro soggetto individuato dalla normativa vigente in ambito di segnalazioni di illeciti.

In nessun caso i dati personali degli Interessati saranno oggetto di diffusione.

#### 6) Conservazione dei dati raccolti

I dati personali saranno conservati solo per il tempo necessario alle finalità per le quali vengono raccolti nel rispetto del principio di minimizzazione ex art. 5.1.c) GDPR e, in particolare, alle finalità di gestione dell'istruttoria, di conclusione dell'attività di definizione della segnalazione e di adozione dei relativi provvedimenti, in caso di accertamento, e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito del processo di gestione della segnalazione.

#### 7) Modalità di trattamento dei dati personali

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del Regolamento UE 679/2016 (GDPR), i dati personali di cui la Società viene a conoscenza ai fini della presente procedura dovranno essere:

- trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato; raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità;
- adeguati e pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati;
- esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per i quali sono stati trattati;
- conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco temporale non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;
- trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche ed organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita o distruzione o dal danno.

#### 8) Diritti dell'interessato

Il Regolamento UE 2016/679 (artt. da 15 a 22) conferisce agli interessati, compatibilmente con gli eventuali obblighi normativi esistenti, l'esercizio di specifici diritti, quali:

- Diritto di accesso ai dati personali, che comprende altresì il diritto ad ottenere una copia dei dati personali oggetto di trattamento;
- Diritto di ricevere, in un formato strutturato, di uso comune, leggibile da dispositivo automatico e interoperabile, i dati personali che lo riguardano;
- Diritto di ottenere l'aggiornamento, la rettifica o l'integrazione dei dati;
- Diritto di ottenere la cancellazione, la limitazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
- Diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che la riguardano, anche se pertinenti allo scopo della raccolta ed ai trattamenti effettuati per le finalità previste dalla normativa vigente;
- Diritto di proporre reclamo al Garante dei dati personali, secondo la procedura consultabile sul sito del garante ([www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)) per lamentare una violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali e richiedere una verifica dell'Autorità.

Si informano gli interessati che i diritti non potranno essere esercitati quando dall'esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, nel rispetto di quanto previsto dal D. lgs. n. 24 del 2023.

In tal caso, l'esercizio dei diritti sarà effettuabile conformemente alle disposizioni di legge applicabili.