

Policy Whistleblowing

Struttura Competente: Direzione Internal Audit

Data: Luglio, 2023

Versione: N. 2

Internal Use Only

ANAGRAFICA

Tipologia Documento:	Policy	
Divisione/Funzione/Area Responsabile del Documento:	Direzione Internal Audit di illimity Bank	
Contatti	Responsabile Direzione Internal Audit: Fabio Marchesi fabio.marchesi@illimity.com	
Divisione/Funzioni/Aree coinvolte nel processo di condivisione della presente versione	illimity Bank S.p.A. – funzioni di Capogruppo competenti per parere	
Destinatari della normativa	Abilio S.p.A.	
Versione approvata da:	Consiglio di Amministrazione	
Data approvazione	28/07/2023	
Data validità	29/07/2023	

VERSIONI

Titolo normativa con # versione	Principali modifiche	Organo approvante e data
Policy Whistleblowing V.1	Prima stesura del documento che disciplina il sistema interno di segnalazione delle violazioni	Consiglio di Amministrazione di Abilio del 24/06/2022
Policy Whistleblowing V.2	Aggiornamento del documento finalizzato a recepire le novità normative introdotte dal D. Lgs. 24/2023 e la modifica dei canali di segnalazione delle violazioni	Consiglio di Amministrazione di Abilio del 28/07/2023

Indice

1	FINALITA'	5
2	GLOSSARIO.....	5
3	CONTESTO DI RIFERIMENTO	7
3.1	La società Abilio S.p.A.....	7
4	AMBITO DI APPLICAZIONE	7
4.1	Ambito di applicazione oggettivo	7
4.2	Ambito di applicazione soggettivo	8
5	IL RUOLO DEGLI ORGANI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	8
5.1	L'Organo con funzione di supervisione strategica.....	8
5.2	L'Organo con funzione di controllo	8
5.3	Il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni	8
5.4	Altri Attori	9
6	IL PROCEDIMENTO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI.....	9
7	MISURE DI PROTEZIONE PER I SOGGETTI COINVOLTI	12
7.1	La riservatezza dei dati personali del segnalante.....	12
7.2	La tutela del segnalante dalle azioni ritorsive.....	12
8	ALLEGATI.....	14
8.1	ALLEGATO 1: NORMATIVA COLLEGATA.....	14

1 FINALITA'

La presente Policy ha lo scopo di definire gli aspetti di natura procedurale e organizzativa del Sistema interno di segnalazione delle violazioni, recependo e declinando per Abilio le disposizioni riportate nella corrispondente Policy di illimity Bank.

La presente Policy costituisce anche adempimento a quanto previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (ai comma 2 bis dell'art. 6) in tema di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

2 GLOSSARIO

Definizioni	
DECRETO	Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 in 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.
DIVULGAZIONE PUBBLICA	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
FACILITATORE	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
PERSONALE	Per "personale" si intendono "i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa rispetto al rapporto di lavoro subordinato".
RITORSIONE	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo, sono forme di ritorsione: <ul style="list-style-type: none"> • il licenziamento o la sospensione; • la retrocessione di grado o la mancata promozione; • il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; • la sospensione della formazione; • l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria; • la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; • il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; • la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo.

<p>SEGNALANTE/I</p>	<p>Soggetto che effettua una segnalazione o una divulgazione pubblica, appartenente ad una delle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoratori dipendenti di Abilio S.p.A. e coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato; • azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di Abilio S.p.A.; • lavoratori dipendenti di società del Gruppo illimity e coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale di queste; • lavoratori non dipendenti (es. liberi professionisti e consulenti) che forniscono beni o servizi a favore della Società.
<p>SEGNALATO/I</p>	<p>Soggetto cui si riferiscono le violazioni oggetto di segnalazione o di divulgazione pubblica.</p>
<p>SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)</p>	<p>Comunicazione effettuata da un segnalante in merito ad una violazione (incluso il fondato sospetto della commissione della stessa) che può essere presentata tramite i canali di segnalazione interni adottati dalla Società, tramite il canale esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione o divulgata pubblicamente.</p>
<p>VIOLAZIONE</p>	<p>Comportamento riconducibile a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; • illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o inadempimento dei modelli di organizzazione e gestione; • illeciti che rientrano nell'ambito del diritto dell'Unione, relativamente a specifici settori (a titolo esemplificativo: servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; tutela dell'ambiente; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi); • atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea; • atti od omissioni riguardanti (art. 26 par 2 TFUE) la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza, aiuti di Stato, imposte sulle società; • atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea.

3 CONTESTO DI RIFERIMENTO

3.1 La società Abilio S.p.A.

Abilio è una società che opera nel settore dell'intermediazione digitale mobiliare e immobiliare a libero mercato e judicial ed è responsabile di coordinare ed eseguire le strategie di valorizzazione degli asset in gestione fornendo servizi accessori a compratori e venditori di tutte le tipologie tra i quali: servizi tecnici, legali e commerciali, analisi di mercato, asset management, supporto all'acquisto e pubblicità integrativa.

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina delle modalità di segnalazione (Whistleblowing), incluse le relative tutele, di 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 il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Quanto alla Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche occorre osservare come il predetto Decreto disponga che il Modello di Organizzazione e Gestione preveda uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente stesso, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello organizzativo adottato dall'ente.

5 AMBITO DI APPLICAZIONE

5.1 Ambito di applicazione oggettivo

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023, la segnalazione deve riguardare ogni violazione riconducibile principalmente a:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione;
- norme nazionali e/o europee, applicabili all'attività svolta dalla Società, quali ad esempio atti e omissioni in materia di tutela del consumatore, concorrenza, aiuti di Stato, protezione dei dati personali, nonché sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

La segnalazione può inoltre riguardare ogni atto o fatto che possa costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività della Società.

Al fine di circostanziare concretamente il perimetro di applicazione della presente Policy si riportano alcuni esempi (non esaustivi) di ambiti suscettibili di segnalazione:

- violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di Abilio S.p.A.;
- comportamenti illeciti o fraudolenti, compiuti da dipendenti, membri degli Organi sociali, o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori, e società controllate), che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine per la Società;
- l'eventuale commissione di reati da parte di dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori, agenti e società del Gruppo illimity) commessi in danno della Società, o che possano ingenerare eventuali responsabilità della Società;
- ogni condotta che dia luogo a conflitti di interesse, adottata senza aver osservato il pieno rispetto delle regole e procedure di controllo previste per tali situazioni (come, ad esempio, il conflitto del dipendente in un'operazione nella quale vanta un interesse personale).

Restano escluse dalle segnalazioni ammissibili quelle aventi ad oggetto questioni interpersonali che seguiranno i canali tradizionali (ad es. responsabile gerarchico superiore, funzione risorse umane).

Inoltre, ai sensi del D.lgs. 231/01, la segnalazione deve riguardare condotte illecite circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

5.2 Ambito di applicazione soggettivo

Possono segnalare e/o divulgare pubblicamente una violazione:

- i lavoratori dipendenti di Abilio S.p.A. e coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- gli azionisti e coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di Abilio S.p.A.;
- i lavoratori dipendenti di altre società del Gruppo e coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale di queste;
- i lavoratori non dipendenti (es. liberi professionisti e consulenti) che forniscono beni o servizi a favore della Società.

6 IL RUOLO DEGLI ORGANI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE

6.1 L'Organo con funzione di supervisione strategica

L'Organo con funzione di supervisione strategica:

- definisce e approva il sistema interno volto a permettere la segnalazione da parte dei soggetti segnalanti di atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività della società;
- sentito il parere dell'organo con funzione di controllo, nomina il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni;
- riceve ed approva, sentito il parere dell'organo con funzione di controllo, la relazione annuale contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta dal Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni a seguito delle segnalazioni ricevute;
- incentiva l'uso dei sistemi interni di segnalazione e favorisce la diffusione di una cultura della legalità delegando al Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni l'attività di formazione e informazione verso il personale.

6.2 L'Organo con funzione di controllo

L'Organo con funzione di controllo:

- presidia il corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione delle violazioni;
- acquisisce periodica informativa dal Responsabile del sistema interno di segnalazione in merito alle segnalazioni di violazione pervenute;
- esprime il proprio parere all'organo con funzione di supervisione strategica relativamente alla nomina del Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni;
- esprime il proprio parere all'organo con funzione di supervisione strategica in merito alla relazione annuale contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta dal Responsabile del sistema interno di segnalazione a seguito delle segnalazioni ricevute.

6.3 Il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni (di seguito anche "Responsabile Whistleblowing") è nominato dall'Organo con funzione di supervisione strategica sulla base delle seguenti caratteristiche:

- non è gerarchicamente o funzionalmente subordinato e quindi riferisce direttamente agli organi aziendali;
- non svolge funzioni operative;
- non partecipa all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali conseguenti alle violazioni

segnalate, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni:

- riceve, esamina e valuta le segnalazioni delle violazioni ricevute;
- assicura il corretto svolgimento del procedimento di segnalazione delle violazioni;
- riferisce direttamente e senza indugio agli organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti;
- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute;
- garantisce la riservatezza del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;
- tutela adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- redige, nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, che viene approvata dagli organi aziendali e messa a disposizione al personale della Società;
- è costantemente formato in relazione alla gestione del canale di segnalazione e cura la formazione al personale della Società illustrando in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato indicando i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali;
- definisce e verifica periodicamente il mantenimento delle funzionalità del tool informatico di segnalazione (denominato "@Whistleblowing"), fornito dalla società BDO Italia S.p.A..

6.4 L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV), attraverso il tool @Whistleblowing, ha piena visibilità delle segnalazioni e può decidere se avviare un processo di accertamento o archiviare la stessa, documentando, nell'ambito del verbale della riunione in cui la segnalazione è trattata, le motivazioni.

Se l'OdV decide di svolgere attività di accertamento/approfondimento, lo stesso indica nel verbale se le attività di accertamento saranno svolte con il supporto di alcune funzioni aziendali, ovvero avvalendosi di risorse esterne (ad es. consulenti, analisti forensi, tecnici, investigatori privati).

Al termine delle attività di accertamento/approfondimento, e sulla base degli esiti della stessa, l'Organismo di Vigilanza:

- a. archivia il caso laddove la segnalazione risulti infondata;
- b. richiede ulteriori approfondimenti;
- c. comunica alle funzioni interessate le raccomandazioni del caso;
- d. valuta con le Funzioni aziendali competenti eventuali provvedimenti disciplinari da irrogare nei riguardi dei soggetti coinvolti ed eventuali azioni a tutela degli interessi dell'azienda.

7 IL PROCEDIMENTO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

7.1 La segnalazione tramite canali interni

Il segnalante della presunta violazione deve inoltrare la segnalazione - in forma anonima o nominativa - secondo le seguenti modalità:

- attraverso il tool informatico @Whistleblowing (accessibile via web all'indirizzo <https://digitalroom.bdo.it/abilio>), tramite il quale il segnalante riceve immediatamente conferma della ricezione della segnalazione nonché un codice univoco necessario per monitorare lo stato di avanzamento della lavorazione della stessa. Il Responsabile Whistleblowing visualizza le segnalazioni pervenute tramite una Dashboard presente nel tool a cui hanno anche accesso (in modalità di sola

lettura) i membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza della Società di riferimento del segnalante. Nel caso in cui la segnalazione riguardasse il Responsabile Whistleblowing, è previsto un processo «Alternativo» di gestione che prevede come tale segnalazione sia visibile (in modalità di lettura/scrittura) al Presidente del Collegio Sindacale e (in modalità di sola lettura) agli altri componenti del Collegio nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza. In tal caso, le attività normalmente in carico al Responsabile Whistleblowing dovranno essere svolte dal Presidente del Collegio Sindacale della Società;

- tramite l'invio di una lettera cartacea indirizzata al Responsabile del sistema interno di segnalazione, che deve contenere anche un riferimento email non aziendale al fine di inviare la conferma di ricezione della segnalazione e consentire il monitoraggio dello stato di lavorazione della stessa. Il Responsabile Whistleblowing procede quindi, entro sette giorni dalla ricezione della stessa, a censire la segnalazione all'interno di un'apposita sezione del tool informatico @Whistleblowing, includendo il riferimento email fornito dal segnalante. Al termine del censimento il tool invierà in automatico la conferma di ricezione della segnalazione nonché il codice univoco necessario per monitorare lo stato di avanzamento della lavorazione della stessa;
- chiamando il numero telefonico (+39) 0282849697 (non sottoposto a procedura di registrazione) presidiato dal Responsabile Whistleblowing, il quale trascrive la segnalazione ed entro sette giorni dalla telefonata la trasmette al segnalante tramite email all'indirizzo da esso comunicato in modo che possa verificarne, rettificarne e confermarne il contenuto. Successivamente alla conferma del contenuto, il Responsabile Whistleblowing procede a censire la segnalazione all'interno di un'apposita sezione del tool informatico @Whistleblowing, includendo il riferimento email fornito dal segnalante al fine di consentire l'invio automatico di un codice univoco necessario per monitorare lo stato di avanzamento della lavorazione della stessa.

Eventuali segnalazioni pervenute in forma scritta ad altri uffici della Società devono essere da questi ultimi inoltrate al Responsabile Whistleblowing entro tre giorni dal loro ricevimento. In tal caso il Responsabile Whistleblowing traccia la segnalazione con le medesime modalità utilizzate per la gestione di quella cartacea.

La segnalazione deve contenere una circostanziata descrizione dei fatti e dei comportamenti considerati in contrasto con la normativa indicando, ove possibile, anche i documenti, le regole che si considerano violate e gli altri riscontri utili a condurre l'accertamento sui fatti contestati. Inoltre, il segnalante ha l'obbligo di dichiarare se ha un interesse personale collegato alla segnalazione.

Il tool @Whistleblowing assicura l'impossibilità di nascondere o eliminare una segnalazione pervenuta e il suo contenuto costituisce il registro delle segnalazioni.

Il Responsabile del sistema interno di segnalazione, l'Organo con funzione di controllo e l'Organismo di Vigilanza sono congiuntamente impegnati a garantire:

- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti in appositi archivi cartacei/informatici, assicurando adeguati livelli di sicurezza/riservatezza;
- la conservazione dei dati inerenti alle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a cinque anni, a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, e l'utilizzo degli stessi coerentemente con le finalità per le quali questi sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

La Società si riserva la facoltà di irrogare specifiche sanzioni nei confronti del segnalante¹, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 c.c., la presentazione di una segnalazione nell'ambito della procedura di cui al comma 1 non costituisce violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

La segnalazione è acquisita dal Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni il quale avvia immediatamente il procedimento di analisi, anche avvalendosi della collaborazione di risorse della Funzione Internal Audit e/o di altri uffici interni alla Società o di risorse esterne (ad es. consulenti, analisti forensi, tecnici,

¹ Fattispecie che nello specifico si configura nel caso di segnalazione da parte di un dipendente della Società. L'eventuale sanzione viene definita a cura del *Chief HR & Organization Officer* della Capogruppo illimity.

investigatori privati). Tutte le indagini dovranno essere condotte tempestivamente, senza protrarsi più a lungo di quanto non sia ragionevolmente necessario dato l'oggetto della segnalazione. L'indagine deve essere condotta secondo imparzialità e indipendenza. Nessun soggetto in conflitto d'interessi deve essere coinvolto nell'indagine o nel processo decisionale, così come chi potrebbe essere responsabile della mancata adozione di misure volte a prevenire o rilevare le presunte violazioni. I conflitti di interesse, attuali o potenziali, devono essere prontamente segnalati dai soggetti eventualmente coinvolti nelle indagini al Responsabile Whistleblowing o al Presidente del Collegio Sindacale della Società nel caso in cui il Responsabile stesso si trovi in una situazione di conflitto. L'esito dell'indagine sarà comunicato al soggetto segnalante entro un periodo non superiore a tre mesi a partire dalla conferma di ricezione della segnalazione.

Le indagini saranno svolte nella massima riservatezza ad ogni livello, dal ricevimento della segnalazione alla conclusione della procedura. La riservatezza si applica ai fatti oggetto di indagine, alla/e persona/e coinvolta/e e/o menzionata/e, all'oggetto della segnalazione, al procedimento seguito, ai materiali e alle informazioni raccolte e ai risultati della procedura. Tutti coloro che sono coinvolti nell'indagine sono tenuti a non diffondere alcuna informazione alle persone che non siano direttamente coinvolte nell'indagine stessa.

Il procedimento adottato dalla società garantisce la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, in conformità con quanto previsto dalla normativa in materia di privacy, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione. I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione e ogni altro soggetto coinvolto nel processo hanno l'obbligo di garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

Il soggetto segnalato dovrà essere informato con comunicazione motivata che l'esercizio dei suoi diritti potrà, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei suoi diritti fondamentali e dei legittimi interessi, al fine di salvaguardare gli interessi del segnalante e la stessa procedura di indagine.

Nel caso in cui la segnalazione - successivamente agli approfondimenti istruttori svolti – risulti infondata, questa verrà archiviata e non saranno avviate azioni di alcun tipo. Alternativamente, nel caso in cui venga riscontrata una violazione il Responsabile del sistema interno di segnalazione ne dà immediata informativa all'Organo con funzione di controllo, all'Organo con funzione di supervisione strategica, all'Organismo di Vigilanza e alle eventuali unità organizzative coinvolte, nonché al segnalante ed eventualmente ai soggetti segnalati, anche al fine di individuare ed applicare le misure più adeguate, in conformità con quanto previsto all'interno del Sistema sanzionatorio, tempo per tempo in vigore presso la Società, e di informare le Autorità qualora vi sia un obbligo giuridico in tal senso. In entrambe le ipotesi, al termine del procedimento, il segnalante viene informato della chiusura del procedimento stesso.

I suddetti sistemi sono strutturati in modo da garantire che le segnalazioni vengano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di reporting. A tal fine, i sistemi interni di segnalazione, per come sono configurati (canale informatico, canale fisico cartaceo e canale orale), garantiscono un canale alternativo a disposizione del segnalante in modo da assicurare che il soggetto preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione non sia gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato, non sia esso stesso il presunto responsabile della violazione e non abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio. Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è auspicabile un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

7.2 La segnalazione tramite canali esterni

In conformità con la normativa vigente, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna da presentare all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) qualora:

- abbia già effettuato una segnalazione interna a cui non è stato dato seguito;
- esistano fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che potrebbe essere oggetto di ritorsione;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le procedure per la segnalazione sono definite dall'ANAC e pubblicate sul proprio sito internet.

Il segnalante ha infine la possibilità di effettuare la segnalazione tramite la divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista dal Decreto al ricorrere di una delle condizioni disciplinate dallo stesso.

8 MISURE DI PROTEZIONE PER I SOGGETTI COINVOLTI

8.1 La riservatezza dei dati personali

La Società pone in essere appositi presidi a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti in applicazione delle presenti Regole sono trattati nel rispetto del Decreto Legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali e dei successivi provvedimenti emanati in materia ("Normativa Privacy").

In particolare, i dati personali trattati ai fini delle presenti regole devono essere:

- limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la relativa gestione;
- trattati lecitamente e secondo correttezza;
- conservati per un periodo non superiore a cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo richieste differenti da parte dell'Autorità Giudiziaria.

All'interno del tool @Whistleblowing e nell'apposita sezione del sito internet, viene resa disponibile al segnalante e al segnalato una specifica informativa in materia di protezione dei dati personali trattati in applicazione delle presenti Regole.

L'identità del segnalante può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato; in tal caso il segnalante riceve una comunicazione scritta contenente le motivazioni della rivelazione dei dati.

Il soggetto segnalato dovrà essere informato con comunicazione motivata che l'esercizio dei suoi diritti potrà, in ogni caso, essere ritardato, limitato² o escluso per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei suoi diritti fondamentali e dei legittimi interessi, al fine di salvaguardare gli interessi del segnalante e la stessa procedura di indagine.

I dati e la documentazione inerenti alla segnalazione, acquisiti anche durante le indagini, sono archiviati nel tool @Whistleblowing fornito dalla società BDO, nominata responsabile del trattamento ai sensi del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali. In particolare, il fornitore ha adottato adeguate misure tecniche ed organizzative a garanzia della riservatezza dei dati trattati certificate secondo lo standard ISO/IEC 27001, ivi incluso il ricorso a strumenti di crittografia e lo svolgimento di attività di *vulnerability & penetration test* finalizzate ad identificare eventuali debolezze del tool che potrebbero essere sfruttate da attaccanti.

8.2 La tutela del segnalante dalle azioni ritorsive

La Società tutela adeguatamente il segnalante "contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione", in un clima di rispetto della dignità dello stesso.

Abilio S.p.A. tutela i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge. Ai sensi del D. Lgs. 24/2023:

- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sono nulli il licenziamento ritorsivo e le misure organizzative aventi effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, se non sia

² La limitazione dell'esercizio dei diritti è disciplinata dall'articolo 2-undecies del Decreto Legislativo n.196 del 30 giugno 2003.

dimostrato che non abbiano natura ritorsiva e che si fondino su ragioni estranee alla segnalazione;

- l'adozione di misure discriminatorie può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro;
- il sistema disciplinare interno previsto dal D. Lgs. 231/2001 si applica qualora:
 - siano violati gli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante o i divieti di atti discriminatori o ritorsivi;
 - sia ostacolato l'invio di una segnalazione;
 - non vengano effettuate attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute.

La tutela del segnalante si applica anche qualora la segnalazione o la divulgazione pubblica sia avvenuta quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato oppure successivamente allo scioglimento dello stesso.

Beneficiano delle predette tutele anche i facilitatori e i soggetti operanti nel medesimo contesto lavorativo che hanno un rapporto abituale o di parentela con il segnalante.

9 ALLEGATI

9.1 ALLEGATO 1: NORMATIVA COLLEGATA

NORMATIVA INTERNA COLLEGATA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Illimity Way

NORMATIVA ESTERNA COLLEGATA

[Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24](#)

[Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231](#)