

è*



**Policy sul sistema di segnalazione
delle condotte illecite
(cd. Whistleblowing)**

Approvato dal C.d.A. di Fonderie Cortiana Cav. Bortolo S.p.A. in data _____.

1. Introduzione	3
2. Definizioni	3
3. Normativa di riferimento	5
4. Ruoli e responsabilità	5
4.1. Organo Amministrativo	5
5. Oggetto e contenuto delle segnalazioni	6
5.1. Oggetto delle Segnalazioni	6
5.2. Contenuto e requisiti delle Segnalazioni.....	7
6. Modalità e canali di segnalazione	8
6.1. Canale di segnalazione interna: piattaforma informatica.....	8
6.2. Canali di segnalazione esterna	9
6.3. Divulgazione pubblica	10
7. Processo di gestione delle segnalazioni interne	10
9. Tutele	12
9.1. Obbligo di riservatezza.....	12
9.2. Divieto di atti ritorsivi	13
9.3. Interesse privato e corresponsabilità del Segnalante.....	14
10. Sistema sanzionatorio.....	14
11. <i>Reporting</i> annuale.....	15
12. Diffusione della Policy e formazione	15
13. Responsabilità di aggiornamento.....	15
14. Trattamento dei dati	15
15. Approvazione ed aggiornamento della Policy	16

1. Introduzione

In ragione delle novità introdotte dal D. Lgs. n. 24/2023 (decreto c.d. “whistleblowing”, adottato per l’attuazione in Italia 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), **Fonderie Cortiana Cav. Bortolo S.p.A.** (nel seguito anche solo “**Fonderie Cortiana**” o “la “**Società**”), mediante l’adozione della presente policy (di seguito anche solo “**Policy**”) intende disciplinare i criteri e le regole che consentono ai Segnalanti di segnalare violazioni, potenziali e/o effettive delle disposizioni normative nazionali e/o dell’Unione Europea di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Inoltre, la Policy descrive il funzionamento del sistema di gestione delle segnalazioni e tutela del whistleblower (di seguito anche solo “**Sistema di Whistleblowing**”) implementato da **Fonderie Cortiana**. Tale Sistema di Whistleblowing prevede:

- canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di *reporting* e che garantiscono la riservatezza e la protezione dei dati personali sia del Segnalante sia del Segnalato;
- procedure specifiche per la ricezione, l’elaborazione e la gestione delle segnalazioni che garantiscano l’indipendenza valutativa nonché la completa trasparenza e tracciabilità dell’iter seguito;
- tutela del Segnalante con riguardo al rischio di condotte ritorsive, dirette o indirette, o comunque sleali conseguenti la Segnalazione.

Inoltre si precisa che, in caso di accertamento della responsabilità del Segnalato, costui è tutelato da eventuali ulteriori ripercussioni negative diverse da quelle previste dai provvedimenti disciplinari adottati ed è altresì tenuto indenne qualora, dalle verifiche conseguenti alla segnalazione, non emergano elementi di anomalia a suo carico.

La Policy informa, altresì, in merito ai canali di segnalazione esterna attivati dall’Autorità nazionale anticorruzione (nel seguito anche “**ANAC**”), ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

2. Definizioni

A. Destinatari: si intendono i legali rappresentanti, i soci, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti (qualunque sia l’inquadramento giuridico e contrattuale della prestazione, inclusi tirocinanti e volontari) e membri di organi di controllo di **Fonderie Cortiana** nonché i soggetti terzi, persone fisiche o giuridiche che intrattengono rapporti contrattuali con la Società e/o, in ogni caso, chiunque agisca in nome, per conto o nell’interesse della Società. In particolare, sono ricompresi tutti i soggetti di cui all’art. 3 del d.lgs. n. 24/2023.

B. Facilitatori: si intendono quei soggetti, persone fisiche, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (come *infra* definito) e che abbiano prestato/prestano assistenza a quest’ultimo nel processo di segnalazione.

C. Gestore Whistleblowing: è il soggetto responsabile della gestione dei sistemi interni di segnalazione, i cui compiti e funzioni sono meglio descritti al successivo § 4.2.

D. Segnalante/i: indica la/le persona/e fisica/che alla/e quale/i è riconosciuta la

facoltà di effettuare la Segnalazione sulle violazioni potenziali e/o effettive di cui sia venuta a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nel contesto dell'attività della Società.

Ai sensi della vigente normativa, possono effettuare la Segnalazione:

- i lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio;
- i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Si precisa che le Segnalazioni possono essere effettuate dai Segnalanti anche: (i) quando il rapporto giuridico 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) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

- E. Segnalato:** indica la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
- F. Segnalazione Interna:** indica qualsiasi comunicazione – effettuata con i canali di segnalazione regolati dalla Policy – avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti, atti od omissioni indicati al successivo paragrafo 4 - “*Oggetto e contenuto delle segnalazioni*”, posti in essere dai Soggetti di **Fonderie Cortiana** e che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società.
- G. Segnalazione Esterna:** segnalazione effettuata attraverso i canali gestiti dall’ANAC e ai quali il Segnalante può ricorrere alle condizioni previste dall’art. 6 del d.lgs. 24/2023.
- H. Soggetti di Fonderie Cortiana:** indica tutti i legali rappresentanti, i soci, gli amministratori, dirigenti, dipendenti (qualunque sia l’inquadramento giuridico e contrattuale della prestazione, inclusi tirocinanti) e membri di organi di controllo della Società.

I. Violazioni: indica i comportamenti, atti od omissioni in violazione delle normative relative alla materia del *Whistleblowing*. In particolare, a titolo meramente esemplificativo, i Segnalanti hanno la facoltà di effettuare segnalazioni di:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- b) violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del

- D.lgs. n. 231/2001;
c) violazione delle misure restrittive dell'Unione europea.

3. Normativa di riferimento

- a) L. 300/1970 recante *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*;
- b) L. 287/1990 recante *“Norme per la tutela della concorrenza e del mercato”*;
- c) D. Lgs. n. 231/2001 recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*;
- d) L. 179/2017 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*;
- e) D. Lgs. n. 101/2018 *“Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati)”*;
- f) Regolamento UE 679/2019 *“Regolamento Generale sulla Protezione dei dati”* e D. Lgs. n. 196/2003 *“Codice in materia di protezione dei dati personali”* – Integrazione D. Lgs. 101/18;
- g) D.lgs. n. 24/2023 *“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”*;
- h) Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 *“in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*.
- i) Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 478 e n. 479 del 26 novembre 2025 *“in materia di Whistleblowing sui canali interni di segnalazione”*.

4. Ruoli e responsabilità

4.1. Organo Amministrativo

L'Organo Amministrativo:

- approva la *Policy*;
- nomina il Gestore Whistleblowing;
- riceve l'informativa periodica (almeno annuale) da parte del Gestore Whistleblowing.

Inoltre, nell'ipotesi in cui, nel corso dello svolgimento dell'istruttoria, siano stati accertati profili di responsabilità in capo al Segnalato, il Gestore Whistleblowing informerà l'Organo Amministrativo, nonché le competenti funzioni aziendali (es. risorse umane, ufficio legale) dei relativi esiti al fine di valutare l'eventuale avvio del procedimento sanzionatorio per

l'individuazione e l'applicazione delle azioni disciplinari da adottare. In particolare, l'Organo Amministrativo o la diversa funzione aziendale competente procede all'instaurazione della procedura di contestazione di addebito ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui alla L. n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e successive modifiche ed integrazioni e delle altre disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

4.2. Gestore Whistleblowing

Il Gestore Whistleblowing è il soggetto responsabile dei sistemi interni di segnalazione. Tale soggetto svolge la propria funzione assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale.

In concreto, il Gestore Whistleblowing:

- assicura che il processo di istruttoria delle Segnalazioni ricevute avvenga coerentemente ai principi definiti nella Policy;
- analizza le Segnalazioni ed effettua la doverosa istruttoria per valutare la gravità e la sussistenza dei fatti segnalati;
- redige una relazione annuale sul corretto funzionamento della procedura di allerta interna, nonché sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute nel rispetto dell'identità del segnalante, che viene condivisa con l'Organo Amministrativo affinché monitori sul funzionamento del sistema Whistleblowing implementato dalla Società.

Nello svolgimento del proprio incarico, il Gestore Whistleblowing seguirà la normativa di riferimento, siccome meglio indicato al successivo § 8.

La gestione del canale di segnalazione di **Fonderie Cortiana** è affidata allo Studio Legale Casa & Associati, con sede legale in via Cengio n.15 36100 Vicenza.

4.2.1. Conflitto di interessi del Gestore Whistleblowing

Nel caso in cui nella valutazione della segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria, il Gestore del Canale versi in uno stato di conflitto di interessi perché soggetto segnalante, segnalato o coinvolto nella segnalazione, il medesimo darà seguito all'avviso di ricevimento e trasmetterà senza ritardo la segnalazione all'Organo di Controllo (Collegio Sindacale), astenendosi da qualsiasi ulteriore e successiva attività.

Nel caso in cui anche il soggetto sostituto versi in una delle ipotesi di conflitto di interessi di cui sopra, la segnalazione potrà essere effettuata tramite il canale esterno di ANAC ai sensi dell'art. 6 D.lgs. 24/23.

4.2.2 Assenza del Gestore Whistleblowing

In caso di assenza prolungata, ovvero per un periodo di tempo superiore a 7 giorni, del Gestore del Canale di Segnalazione, le segnalazioni saranno gestite da un collaboratore del Gestore del Canale appositamente nominato in qualità di sostituto e in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e imparzialità richiesti dalla normativa al Gestore del Canale, nonché destinatario di specifica formazione Whistleblowing al fine di garantire una gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal D.lgs. 24/23.

5. Oggetto e contenuto delle segnalazioni

5.1. Oggetto delle Segnalazioni

La Policy è applicabile alle segnalazioni relative a violazioni che possono avere impatto sulla Società e sull'attività da essa esercitata.

In particolare, attraverso il Sistema di Whistleblowing è possibile segnalare atti o fatti che coinvolgono i Soggetti **Fonderie Cortiana** e/o, in ogni caso, di chiunque agisca in nome, per

conto o nell'interesse della Società.

Gli atti o i fatti oggetto della segnalazione possono riguardare:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti acquisiti nell'ambito del proprio contesto lavorativo dal Segnalante e non devono rappresentare rivendicazioni / istanze di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate

Sono escluse, altresì, le segnalazioni palesemente priva di fondamento, le informazioni già di pubblico di dominio, le notizie acquisite sulla base di vociferazioni scarsamente attendibili (es. voci di corridoio).

Le suddette violazioni non devono essere riportate attraverso il Sistema nel caso in cui le stesse siano emerse nell'ambito di audit, ovvero di qualunque ulteriore attività investigativa.

5.2. Contenuto e requisiti delle Segnalazioni

Le segnalazioni devono:

- riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro con **Fonderie Cortiana**. Pertanto, esse includono tutte quelle condotte illecite o le omissioni di cui si è venuti a conoscenza in virtù del ruolo rivestito e in occasione dello svolgimento delle proprie attività lavorative, anche in maniera casuale;
- essere veritiere, circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardanti fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dallo stesso Segnalante;
- contenere informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'organizzazione presso cui il Segnalante lavora o ha lavorato, o in altra organizzazione con la quale il Segnalante è o è stato in contatto nell'ambito della sua attività professionale, nonché tentativi di occultare tali violazioni.

Affinché le Segnalazioni presentino i requisiti sopra indicati è utile che queste contengano informazioni sufficienti a fornire una completa ed esauriente rappresentazione dell'evento illecito, e precisamente, è utile inserire:

- salvo il caso di segnalazione anonima, gli elementi identificativi del Segnalante (ad esempio generalità, dati di contatto, qualifica o posizione professionale, il recapito presso cui ricevere l'avviso di ricevimento della segnalazione);
- la descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo) relative ai fatti segnalati, delle persone coinvolte e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- elementi identificativi del Segnalato, quando noti, e degli altri eventuali soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile supporto all'accertamento e alla verifica della sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- l'eventuale documentazione a supporto del fatto segnalato, utilizzando l'apposita funzione di caricamento (c.d. upload) dei documenti.

Si precisa che la mancanza di uno o più informazioni tra quelle sopra riportate non inficia la ricezione della Segnalazione.

6. Modalità e canali di segnalazione

Al fine di consentire ai soggetti destinatari della Policy di assolvere al proprio onere di segnalazione, **Fonderie Cortiana** ha predisposto differenti canali, attraverso i quali i Destinatari possono effettuare le segnalazioni, e ha disciplinato il processo di gestione delle segnalazioni come di seguito descritto al § 7. La Società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle Segnalazioni e garantire la riservatezza nelle attività di gestione della Segnalazione, predispose un **canale interno** di Segnalazione che consente di effettuare le Segnalazioni:

- in forma scritta, attraverso la posta cartacea;
- in forma orale, attraverso una linea telefonica dedicata;
- mediante un incontro diretto tra il Gestore Whistleblowing e il Segnalante, su richiesta di quest'ultimo.

I Segnalanti possono altresì effettuare le proprie segnalazioni attraverso il **canale esterno** di segnalazione nonché tramite lo strumento della divulgazione pubblica. Come verrà esplicitato nei successivi paragrafi, questi ultimi sono utilizzabili al ricorrere delle condizioni previste dalla legge e in particolare dagli artt. 6 e 15 del D.lgs. 24/23.

In conformità alla normativa applicabile, inoltre, **Fonderie Cortiana garantisce** la possibilità di effettuare **segnalazioni in forma anonima**. Queste possono essere prese in carico e gestite qualora adeguatamente circostanziate e di contenuto sufficientemente dettagliato da renderle verificabili.

Pertanto, stante anche l'ampia tutela prevista dalla legge a favore del Segnalante, **Fonderie Cortiana** incoraggia e promuove le segnalazioni identificative poiché più efficaci e, in ogni caso, raccomandano all'eventuale Segnalante anonimo, ove possibile, di effettuare una segnalazione supportata da evidenze o, comunque, il più circostanziata possibile.

6.1. Canale di segnalazione interna:

La Società, sentite le organizzazioni sindacali territorialmente più rappresentative, ha attivato i seguenti canali di segnalazione:

- per le segnalazioni in **forma scritta**: la posta cartacea al seguente indirizzo: Via Cengio n. 15, 36100 Vicenza all'attenzione dello Studio Legale Casa & Associati.

Il Segnalante dovrà inserire la segnalazione in doppia busta chiusa: la prima contenente i dati identificativi della persona segnalante; la seconda busta contenente la segnalazione. Entrambe dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata indirizzata al Gestore del Canale di Segnalazione". La segnalazione sarà registrata in maniera riservata dal Gestore del Canale mediante un registro di protocollazione tenuto dal medesimo;

per le segnalazioni in **forma orale**: la linea telefonica dedicata 3316554508 e attiva dal lunedì al venerdì nei seguenti orari: 9.00/13.00- 14.00/19.00. Nel caso in cui venga utilizzata una linea telefonica o un sistema di messagistica vocale che prevedono un sistema di registrazione, il Gestore del Canale, previo consenso della persona segnalante, può documentare la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla

conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui venga utilizzata una linea telefonica o sistema di messagistica vocale non registrate, la segnalazione è documentata dal Gestore del Canale mediante resoconto dettagliato della conversazione.

Il Segnalante, potrà, altresì chiedere un **incontro diretto** con il Gestore del Canale che dovrà svolgersi entro un termine ragionevole sia in luogo interno che esterno alla sede dell'ente garantendo la riservatezza del soggetto segnalante nonché del contenuto della segnalazione.

In caso di incontro diretto, il Gestore del Canale, previo consenso della persona segnalante, potrà documentare la segnalazione mediante registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, il Gestore provvederà a redigere un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante e che al momento della propria sottoscrizione potrà verificarne il contenuto ed eventualmente rettificarlo.

I Segnalanti sono tenuti ad utilizzare esclusivamente i canali appositamente istituiti per presentare le segnalazioni, considerato che tali canali offrono maggiori garanzie in termini di sicurezza. Nel caso in cui una segnalazione sia inviata, per errore, con modalità differenti, la Società si impegna a garantire e ad assicurare la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione dei dati di tutti gli interessati.

6.2. Canali di segnalazione esterna

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023, l'ANAC attiva un canale di segnalazione cd. esterno (cui si rinvia) che garantisce la riservatezza del Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa comunicazione. I soggetti del settore privato possono effettuare una segnalazione, utilizzando il suddetto canale esterno, ove ricorra una delle seguenti condizioni tassative previste dall'art. 6 del D.lgs. 24/23:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del Segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivo, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4;
- il Segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna attraverso gli strumenti di cui ai precedenti paragrafi, senza tuttavia che questa abbia avuto seguito;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, effettuando una segnalazione interna, questa non avrebbe un efficace seguito oppure che questa possa comportare il rischio di ritorsioni;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In relazione alla Segnalazione esterna ricevuta, l'ANAC:

- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione esterna, salvo esplicita richiesta contraria del medesimo Segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- fornisce un riscontro al Segnalante in merito alla Segnalazione ricevuta entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione; se ricorrono giustificate e motivate ragioni, il predetto riscontro è fornito entro 6 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 6 mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione;

- comunica al Segnalante l'esito finale della Segnalazione.

6.3. Divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, alle condizioni e con le modalità previste dall'art. 15 del D.lgs. 24/2023.

In particolare, il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica, beneficia della protezione prevista dal D.lgs. 24/23 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

7. Processo di gestione delle segnalazioni interne

Le attività del Gestore del Canale possono essere così sintetizzate:

7.1. Avviso di ricevimento della segnalazione

Il Gestore del Canale, ricevuta la segnalazione tramite i canali interni adottati dalla Società, provvede entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione a rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione.

7.2. Esame preliminare della segnalazione ricevuta

Il Gestore del Canale procede con una verifica preliminare al fine di **verificare l'ammissibilità** della segnalazione come segnalazione Whistleblowing verificandone i presupposti soggettivi e oggettivi ovvero che il fatto segnalato rientri tra le materie previste dalla norma e che la segnalazione provenga da soggetti legittimati. Il Gestore del Canale deve verificare, altresì, che la segnalazione:

- si basi su fatti precisi;
- contenga una chiara descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- che la segnalazione contenga le generalità della persona coinvolta o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

Il Gestore del Canale è l'unico soggetto legittimato a mantenere le interlocuzioni con il soggetto segnalante e potrà richiedervi eventuali integrazioni e chiarimenti.

Nel caso in cui, all'esito della verifica, non sussistono i presupposti, la segnalazione sarà archiviata indicandone le motivazioni.

7.3. Istruttoria e accertamento della segnalazione

Nel caso in cui, all'esito dell'istruttoria, la segnalazione risulti rilevante, il Gestore del Canale avvia l'istruttoria al fine di **verificare la fondatezza** o meno dei fatti segnalati. In particolare, il Gestore del Canale:

è*

- può acquisire direttamente dalla persona segnalante gli elementi informativi necessari;
- può coinvolgere altre strutture aziendali o soggetti esterni specializzati in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali.

Completata la fase istruttoria, il Gestore del Canale potrà:

- archiviare la segnalazione perché infondata, comunicandone le ragioni al soggetto segnalante;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/ funzioni interne competenti per l'adozione delle relative azioni.

7.4. Riscontro alla persona segnalante

All'esito dell'istruttoria della segnalazione, il Gestore del Canale dovrà comunicare alla persona segnalante gli esiti ovvero l'archiviazione, l'avvio di una inchiesta interna, la trasmissione degli atti agli organi interni preposti e/o enti/istituzioni esterne. Il riscontro dovrà avvenire entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

7.5. Conservazione della documentazione inerente alla segnalazione e cancellazione

Il Gestore del Canale nonché le eventuali funzioni aziendali coinvolte assicurano la tracciabilità dei dati, delle informazioni e dei controlli e provvedono alla conservazione ed archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

Concluse le attività di gestione della segnalazione, il Gestore del Canale provvederà alla cancellazione della segnalazione e della relativa documentazione al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

8. Segnalazione trasmessa a una pluralità di soggetti

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata, contestualmente, a più soggetti, tutti interni allo stesso ente, la segnalazione deve essere considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente. Laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione o anche da fatti o comportamenti concludenti, la segnalazione è considerata "Whistleblowing" e coloro ai quali non compete ricevere la predetta segnalazione, dovranno trasmettere la stessa, entro 7 giorni dal ricevimento, al soggetto interno competente dandone contestuale notizia alla persona segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata, oltre che al soggetto interno competente a gestirla, anche a più soggetti esterni all'ente, occorrerà valutare se si sia in presenza di una divulgazione pubblica e se ricorra una delle condizioni previste dall'art. 15 del D.lgs. 24/23. Il Gestore del Canale sarà tenuto a chiedere chiarimenti alla persona segnalante in merito alle circostanze che hanno condotto alla diffusione delle informazioni al fine di accertare la sussistenza o meno delle condizioni di cui al predetto art. 15. In ogni caso, in presenza di divulgazione pubblica inviata tramite canale interno, il Gestore del Canale è tenuto a darvi seguito. Ove non ricorra nessuno dei presupposti di cui all'art. 15 del D.lgs. 24/23 la divulgazione pubblica sarà considerata come

una segnalazione ordinaria e non sarà applicata la disciplina Whistleblowing.

9. Tutele

Le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/23 si applicano alla persona segnalante quando ricorrono le seguenti condizioni ovvero al momento della segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

Ai fini della sua protezione sono irrilevanti i motivi che hanno indotto la persona ad effettuare la segnalazione.

Le misure di protezione non sono garantite nel caso in cui sia stato accertato anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero per la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le medesime tutele si applicano anche in caso di segnalazioni anonime se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

9.1. Obbligo di riservatezza

Fonderie Cortiana garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante (ove comunicata) e la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo di gestione della segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge.

In particolare, è compito del Gestore Whistleblowing assicurare la segretezza dell'identità del Segnalante (ove comunicata) dal momento della presa in carico della segnalazione fino al termine degli accertamenti sulla fondatezza della stessa, anche nelle ipotesi in cui dovesse rivelarsi errata o infondata. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle medesime.

L'identità del Segnalante (ove comunicata) - e qualsiasi altra informazione dalla quale l'identità medesima possa evincersi direttamente o indirettamente - non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, è obbligo del Gestore Whistleblowing separare i dati identificativi del Segnalante (ove noti) dal contenuto della segnalazione, in modo che i fatti denunciati possano essere processati in modalità anonima e che l'associazione della segnalazione alla identità del Segnalante (ove nota) avvenga nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

Con riferimento alle segnalazioni inviate tramite la posta cartacea, la riservatezza del Segnalante, del contenuto della segnalazione e delle persone eventualmente coinvolte nelle medesime, è garantita dal sistema della doppia busta di cui al punto 6.1.1.

Con riferimento alle segnalazioni inviate tramite la linea telefonica, la riservatezza della persona segnalante, del contenuto della segnalazione e delle persone eventualmente coinvolte, è garantita dall'inoltro diretto della telefonata al Gestore del Canale.

~~In caso di incontro diretto~~, la riservatezza della persona segnalante, del contenuto della segnalazione e delle persone eventualmente coinvolte, è garantita dalla partecipazione all'incontro del solo Gestore del Canale. La divulgazione dell'identità del Segnalante (ove nota) e di qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante stesso è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione europea o nazionale nel contesto di indagini da

parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della persona coinvolta.

Il Segnalato, infatti, non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato da **Fonderie Cortiana**, l'identità del Segnalante (ove nota) 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 invece 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 di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In tali casi è dato avviso alla persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La medesima comunicazione è data al Segnalante nell'ambito delle procedure di segnalazione quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La Società garantisce la riservatezza e tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste; ai sensi dell'art. 21 comma 1 lett. a) del D.lgs. 24/23 nel caso in cui venga accertata tale violazione, ANAC applicherà al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000,00 a 50.000,00 euro.

9.2. Divieto di atti ritorsivi

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata, nessuna forma di ritorsione, vessazione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tale protezione è garantita anche quando la segnalazione, seppur infondata, sia stata effettuata in buona fede e con ragionevolezza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, ai sensi del d.lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - 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 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 lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
-
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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.

Gli atti ritorsivi posti in essere a causa della segnalazione sono nulli

L'onere di provare che le condotte o gli atti di cui sopra sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

Chiunque compia atti ritorsivi nei confronti della persona segnalante, sarà soggetto alle sanzioni disciplinari previste nel Modello 231/Sistema disciplinare della Società e dalla normativa applicabile, nonché alle sanzioni pecuniarie previste da ANAC ai sensi dell'art. 21 comma 1 lett. a) D.lgs. 24/23.

Ai sensi dell'art. 19 D.lgs. 24/23 gli enti e le persone di cui all'art. 3 del medesimo decreto, possono comunicare all'ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritengono di aver subito.

Qualora all'esito del procedimento sanzionatorio, sia accertata la natura ritorsiva della misura adottata, ANAC informerà l'ITL per i provvedimenti di propria competenza.

9.3. Interesse privato e corresponsabilità del Segnalante

Il Segnalante è tenuto a dichiarare la sussistenza di un eventuale proprio interesse privato collegato alla segnalazione.

Qualora questo sia corresponsabile delle violazioni oggetto di segnalazione, nei confronti dello stesso potrà essere applicata un'attenuazione delle misure disciplinari proporzionata al contributo fornito dalla segnalazione alla scoperta e/o alla prevenzione delle suddette violazioni. Il Sistema di Whistleblowing è pertanto configurato in modo tale da consentire al Segnalante di rendere nota (i) la sussistenza di un interesse privato in relazione alla segnalazione nonché (ii) la propria eventuale corresponsabilità in relazione agli atti o fatti oggetto della segnalazione.

10. Sistema sanzionatorio

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

Ferme restando le sanzioni irrogabili dall'ANAC ai sensi del D.lgs. 24/2023, inoltre, **Fonderie Cortiana** assume adeguati provvedimenti disciplinari o contrattuali nei confronti:

- di chi si renda responsabile di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (e/o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione e/o dei soggetti connessi al Segnalante) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- del Segnalato, per le responsabilità accertate;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Policy;
- ~~dei dipendenti~~, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave;
- di chi abusi dello strumento della segnalazione, come ad esempio l'effettuazione di segnalazioni con finalità opportunistiche e/o allo scopo di danneggiare l'accusato;
- del Gestore Whistleblowing qualora egli violi il dovere di indipendenza e professionalità

nella gestione delle segnalazioni o dia comunque luogo a condotte ingiustificate e devianti rispetto a quanto previsto dalla Policy.

11. Reporting annuale

Il Gestore Whistleblowing, con frequenza almeno annuale, redige una relazione sulle segnalazioni archiviate e sulle risultanze delle attività svolte in relazione alle segnalazioni oggetto di istruttoria. La relazione è trasmessa all'Organo Amministrativo.

12. Diffusione della Policy e formazione

La Società mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni **interne**, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni **esterne**.

Le suddette informazioni sono pubblicate in apposita sezione del sito web della Società nonché esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con la Società (es. bacheca aziendale).

La Società, in aggiunta alle informazioni che mette a disposizione di tutti ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. e) D.lgs. 24/23, si impegna mediante un'attività di formazione rivolta a tutti i dipendenti a garantire la più ampia conoscenza del Sistema Whistleblowing. L'attività di formazione viene periodicamente aggiornata ove si renda opportuno.

13. Responsabilità di aggiornamento

Le funzioni coinvolte, ciascuno per quanto di propria competenza, sono responsabili della rilevazione degli accadimenti aziendali di carattere operativo che comportano la necessità di aggiornamento della Policy e saranno tenute ad avanzare relativa richiesta di recepimento all'indirizzo dell'Organo Amministrativo che dovrà provvedere alla valutazione di eventuali rischi di non conformità e all'esecuzione delle modifiche e/o integrazioni ritenute opportune.

14. Trattamento dei dati

Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili e compatibili e dell'informativa pubblicata sul sito della Società.

La gestione delle segnalazioni implica il trattamento dei dati personali del Segnalante (ove la segnalazione sia nominativa), del Segnalato (ad esempio: nome, cognome, posizione ricoperta, ecc.), di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle indagini necessaria ad accertare la fondatezza della segnalazione.

I dati raccolti sono utilizzati in via esclusiva per il trattamento della segnalazione e quelli non utili allo scopo vengono immediatamente eliminati.

Il trattamento dei dati personali svolto dalle funzioni competenti e dagli organi di controllo nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni, rientra nelle responsabilità dei ~~“Responsabili del Trattamento~~ ex art. 28 GDPR” e delle “persone autorizzate al trattamento dei dati personali ex art. 29 GDPR” appositamente nominati per le rispettive competenze, in conformità alle previsioni di legge e nel rispetto di quanto previsto dalla Policy.

Il processo di gestione delle segnalazioni è improntato al rispetto dei principi di liceità e correttezza; di minimizzazione dei dati; di limitazione della finalità, di limitazione della conservazione, individuazione delle misure tecniche ed organizzative adeguate mediante la

redazione di una DPIA prima del trattamento; rendere un'informativa sul trattamento dei dati personali agli interessati mediante pubblicazione della medesima sul sito web della Società; assicurare l'aggiornamento del registro dei trattamenti.

Gli interessati potranno esercitare i diritti riconosciuti dagli artt. 15- 22 del GDPR nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D.lgs 196/2003. La Società in tal caso si impegna a garantire la riservatezza del segnalante e ad adottare tutte le cautele utili a tal fine.

Ove ricorrano i presupposti di cui all'art. 2-undecies lett. f) D.lgs. 196/2003 ovvero l'esercizio dei diritti non può essere esercitato presso il Titolare o presso l'Autorità perché potrebbe derivarne un pregiudizio alla riservatezza della persona che ha effettuato la segnalazione, la Società potrà limitare, ritardare o escludere l'esercizio dei medesimi per il tempo e nei limiti in cui ciò risulti una misura necessaria e proporzionata tenuto conto dei legittimi interessi e dei diritti fondamentali dell'interessato, comunicandolo all'interessato salvo che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione. In tali casi i diritti potranno essere esercitati anche tramite il Garante con le modalità di cui all'art. 160.

Per i dettagli relativi al trattamento dei dati personali nel processo di gestione delle segnalazioni, si rinvia all'informativa privacy ex artt. 14 e 14 GDPR pubblicata in apposita sezione del sito web della Società.

15. Approvazione ed aggiornamento della Policy

La Policy è approvata e adottata con delibera dell'Organo Amministrativo. L'Ufficio Personale e la Direzione Amministrativa sono responsabili dell'aggiornamento della Policy:

- qualora la normativa di riferimento sia mutata;
- ove si evidenzino delle modifiche all'operatività e/o delle criticità;
- siano disponibili nuove metodologie riconosciute e diffuse nel mercato (*best practise*).

L'aggiornamento viene approvato con delibera dell'Organo Amministrativo.

La Policy ed i relativi aggiornamenti sono pubblicati attraverso i canali e le modalità di cui par. 11.