

1. RIEPILOGO DELLE VERSIONI
2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA
3. CAMPO DI APPLICAZIONE
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA
5. CARATTERISTICHE DELLE DEGNALAZIONI
6. TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE ANONIMA
7. PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE
8. ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI
9. TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO
10. INFORMATIVA PRIVACY

| <b>STORICO DELLE REVISIONI</b> |             |                  |                  |                     |
|--------------------------------|-------------|------------------|------------------|---------------------|
| <b>Ed</b>                      | <b>Data</b> | <b>Revisione</b> | <b>Redazione</b> | <b>Approvazione</b> |
| 0                              | 21.01.2025  | Prima edizione   | DIREZIONE        | CDA                 |

|   |  |                      |
|---|--|----------------------|
|  | <b>PROCEDURA<br/>GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING</b> | Rev.00<br>21.01.2025 |
|   |  | Pag. 2 di 8          |

### 1. RIEPILOGO DELLE MODIFICHE RISPETTO ALLA VERSIONE PRECEDENTE

Non applicabile in quanto costituisce la prima versione.

### 2. SCOPO

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite, la presente procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali 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, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette o indirette, per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

### 3. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente normativa si applica a:

- **Lavoratori subordinati**
- **Lavoratori autonomi**, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso Terya S.p.a.
- **Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Terya S.p.a.
- **Azionisti** (persone fisiche)

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico;

- **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso i soggetti del settore privato.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che la tutela è riconosciuta, oltre che ai suddetti soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

**I Soggetti tutelati diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche sono:**

|   |  |                      |
|---|--|----------------------|
|  | <b>PROCEDURA<br/>GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING</b> | Rev.00<br>21.01.2025 |
|   |  | Pag. 3 di 8          |

**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.

**Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

**Colleghi di lavoro del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

**Enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - **del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

**Enti presso i quali il segnalante**, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica **lavorano** (art. 3, co. 5, lett. d)).

**Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

#### 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA

Oggetto della segnalazione può riguardare:

- Illeciti civili
- Illeciti amministrativi
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.Lgs. n. 231/2001;
- Illeciti penali;
- Illeciti contabili;
- Irregolarità - Non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto;
- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3);
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le

violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5);

- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6)

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante (che può essere non solo dipendenti ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ente/amministrazione es. consulenti, volontari, azionisti, tirocinanti, persone con funzioni di amministrazione, direzione e controllo) sia venuto a conoscenza all'interno del contesto lavorativo.

## **5. CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI**

Le segnalazioni devono:

- ESSERE CHIARE;
- IDENTIFICARE LE CIRCOSTANZE DI TEMPO E DI LUOGO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE;
- DESCRIVERE IL FATTO;
- DESCRIVERE LE GENERALITA' O ALTRI ELEMENTI CHE CONSENTANO DI IDENTIFICARE IL SOGGETTO CUI ATTRIBUIRE I FATTI SEGNALATI.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

## **6. TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE ANONIMA**

Le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni vengono trattate alla stessa stregua delle segnalazioni ordinarie. Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

## **7. PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo, ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle seguenti modalità:

- **Segnalazione aperta**, attraverso l'indirizzo di posta elettronica [whistleblowing@terya.com](mailto:whistleblowing@terya.com)

|   |  |                      |
|---|--|----------------------|
|  | <b>PROCEDURA</b><br><b>GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING</b> | Rev.00<br>21.01.2025 |
|   |  | Pag. 5 di 8          |

- **Segnalazione anonima**, mediante l'apposita cassetta per le segnalazioni posizionata all'interno degli uffici di Terya S.p.a.

Le segnalazioni possono avere:

- **forma scritta**,
- **anche con modalità informatiche** (mail / sito)
- **in forma orale**, alternativamente attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale o incontro diretto (su richiesta)

**Il gestore:**

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute
- fornisce un riscontro alla persona segnalante

**Sul sito vengono indicate:**

- le informazioni in merito ai canali interno ed esterno utilizzati e deve essere presente una chiara indicazione che le segnalazioni devono specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Se la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante

Sebbene la Società ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse, come sopra indicato, anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate e saranno quindi prese in considerazione solo qualora non appaiano irrilevanti o destituite di fondamento.

Restano fermi, in ogni caso e a tutela del segnalato, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati.

## **8. ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è un Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing esterno ed individuato dall'azienda, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione

di strutture e funzioni interne o di consulenti esterni quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante. In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento.

**Ricezione:** Il Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing riceve le segnalazioni.

**Istruttoria ed accertamento:** Il Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione.

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione, se noto, o i soggetti menzionati nella medesima.

All'esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.

Ove dagli approfondimenti effettuati emerga una violazione ovvero i

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, lo stesso procederà tempestivamente alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Presidente e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, sono fonte di responsabilità del segnalante in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria ovvero infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito al Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing ovvero o ai soggetti espressamente autorizzati dal Responsabile

## **9. TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO**

Terya S.p.a. in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni ricevute; garantisce, inoltre, che la segnalazione non costituirà, di per sé, una violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

### **Tutele del segnalante**

È compito del Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing a responsabilità.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante non sarà rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione saranno tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non potrà 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 di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nei confronti del segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

### **Tutele del Segnalato**

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di

|   |  |                      |
|---|--|----------------------|
|  | <b>PROCEDURA<br/>GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING</b> | Rev.00<br>21.01.2025 |
|   |  | Pag. 8 di 8          |

responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

#### **10. INFORMATIVA PRIVACY**

Terya S.p.a. titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi G.D.P.R., rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi normativi, nonché utilizzati, ed in seguito conservati.

Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e Terya S.p.a. mediante il proprio Responsabile della gestione delle segnalazioni Whistleblowing si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

Terya S.p.a. ricorda, inoltre, che i dati forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione.