

POLICY DI WHISTLEBLOWING

Vers.	Data	Modifiche apportate
1	29.11.2023	
2	04.08.2025	Uniformazione Linee Guida REWE WB 12.06.2025

Verona, 4 agosto 2025

Gli Amministratori:

**Dario Scatà
Matthias Geuder**

SOMMARIO

1. IL QUADRO NORMATIVO.....	3
2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E PERSONE COINVOLTE.....	3
3. SCOPO DELLA POLICY.....	5
4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	6
6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE	8
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	11
8. FORME DI TUTELA DELLE PERSONE COINVOLTE	13
9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	13
10. REGIME SANZIONATORIO	14
11. MODALITÀ DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY	14

1. IL QUADRO NORMATIVO

Eurogroup Italia S.r.l. (di seguito “EGIT” o “la Società”) ritiene che operare in modo corretto ed etico non solo sia un dovere ma rappresenti un’opportunità di sviluppo degli affari.

In questo ambito, anche in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente, la Società promuove ed incentiva l’effettuazione di segnalazioni di illeciti e di irregolarità (come di seguito definite).

Con la presente policy la Società intende dettare le regole per la gestione ed il trattamento di tali segnalazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l’analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche, con le relative misure poste a tutela dei segnalanti.

In ogni caso, fatte salve le situazioni di frode, sono escluse dalla presente procedura le generiche anomalie operative che dovessero essere individuate dalle strutture aziendali nell’ambito dei controlli interni previsti e segnalate ai diversi responsabili di funzione.

La policy whistleblowing è stata redatta tenuto conto delle seguenti disposizioni e provvedimenti normativi:

- a) L. n. 179/2017;
- b) Direttiva UE 2019/1937 in materia di “Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie” (di seguito “Direttiva whistleblowing” o “DWB”) e relative precisazioni della Commissione Europea;
- d) D. Lgs. n. 24/2023;
- e) Linee Guida ANAC del 1 giugno 2023 recanti “Linee Guida 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”, così come aggiornate alla data del 12 luglio 2023

2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E PERSONE COINVOLTE

Con la generica espressione *whistleblower* si fa riferimento a colui che segnala violazioni di cui sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all’emersione di situazioni di degenerazione e di irregolarità nella singola gestione

societaria e partecipa attivamente ad un processo di prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per la Società.

La normativa in materia di whistleblowing disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

La presente procedura, e le relative protezioni, non si applicano nel caso di inoltro di lamentele, doglianze, osservazioni o segnalazioni relative ai rapporti di lavoro tra colleghi o gerarchici di rilevanza strettamente personale.

La presente procedura è rivolta a tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti di lavoro con la Società.

Soggetti segnalanti

Il segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni le cui informazioni sono state acquisite nelle segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, interno o esterno alla Società, tra cui:

- i lavoratori subordinati di EGIT;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso EGIT;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per EGIT;
- lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di EGIT;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di EGIT.

Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", ai colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato, nonché agli enti di proprietà del segnalante o presso i quali lavorano le suddette persone e agli enti (con particolare riferimento ai rapporti di "partnership") che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

La segnalazione può essere presentata anche quando le informazioni sulle presunte violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova, o successivamente allo scioglimento del rapporto (a condizione che il segnalante ne abbia preso conoscenza nel corso del rapporto stesso).

Persone coinvolte

Eurogroup Italia S.r.l.

Via Tolomeo, 11 - 37135 Verona – Italia . Cap. Sociale euro 40.000,00 i.v.

Registro Imprese di Verona e C.F. 02599860653 - P.IVA IT02599860653 - REA VR 368533 – codice RUOP: IT-05-4731

Tel. +39.045.86.305.11; Fax+ 39.045.86.305.50; E-MAIL: office@eurogroupitalia.it

Società soggetta a direzione e coordinamento da parte della società REWE-Zentralfinanz eG con sede in Colonia (Germania)

Con il termine persone coinvolte si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione alla quale la violazione è attribuita, o come soggetto comunque implicato nella violazione segnalata.

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, soci, partner e altri soggetti terzi in relazioni d'affari con EGIT.

3. SCOPO DELLA POLICY

Con la presente policy la Società:

- chiarisce i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo dei soggetti incaricati di gestire le segnalazioni interne;
- precisa l'iter di gestione delle segnalazioni interne ed esterne, nonché le condizioni di ricorso alla divulgazione pubblica, attraverso step procedurali definiti;
- indica le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali persone coinvolte;
- indica l'iter di segnalazione ad ANAC di eventuali misure ritorsive.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce, nei modi e termini di legge, la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

Le segnalazioni, tuttavia, possono sempre essere effettuate anche in forma anonima e le protezioni si applicano se la persona segnalante viene successivamente identificata e subisce ritorsioni.

4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti denunciati.

A tale scopo, è necessario che nella segnalazione risultino chiari almeno gli elementi di seguito indicati:

- Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- La descrizione del fatto;

Eurogroup Italia S.r.l.

Via Tolomeo, 11 - 37135 Verona – Italia . Cap. Sociale euro 40.000,00 i.v.

Registro Imprese di Verona e C.F. 02599860653 - P.IVA IT02599860653 - REA VR 368533 – codice RUOP: IT-05-4731

Tel. +39.045.86.305.11; Fax+ 39.045.86.305.50; E-MAIL: office@eurogroupitalia.it

Società soggetta a direzione e coordinamento da parte della società REWE-Zentralfinanz eG con sede in Colonia (Germania)

- Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, con particolare riferimento alla sicurezza degli alimenti;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

La segnalazione può avere ad oggetto anche informazioni rivolte ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga che ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti, nonché i fondati sospetti al riguardo così come interpretati al tavolo di ANAC.

La segnalazione, inoltre, può altresì riguardare "irregolarità" qualora le stesse possano costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) di cui all'art.2 comma 1 lett. b) D.Lgs.24/2023, tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

Non saranno ritenute rilevanti le segnalazioni generiche, le mere "voci" o i "sentito dire" né le lamentele e le rivendicazioni personali.

Quanto ai fatti denunciati, è necessario che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, abbia fondato motivo di ritenere che gli stessi siano veri e ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nelle accezioni sopra indicate, pena la perdita delle protezioni a tutela del whistleblower e la possibilità di subire un procedimento disciplinare in caso di dolo o colpa grave nella segnalazione.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Eurogroup Italia S.r.l.

Via Tolomeo, 11 - 37135 Verona – Italia . Cap. Sociale euro 40.000,00 i.v.

Registro Imprese di Verona e C.F. 02599860653 - P.IVA IT02599860653 - REA VR 368533 – codice RUOP: IT-05-4731

Tel. +39.045.86.305.11; Fax+ 39.045.86.305.50; E-MAIL: office@eurogroupitalia.it

Società soggetta a direzione e coordinamento da parte della società REWE-Zentralfinanz eG con sede in Colonia (Germania)

CANALI DI SEGNALAZIONE E LORO ATTIVAZIONE

Le segnalazioni possono essere presentate tramite i seguenti canali:

- Canale interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- Canale esterno (ANAC);
- Divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- Denuncia all'Autorità Giurisdizionale;

secondo l'ordine ed alle condizioni sotto indicati.

CANALE INTERNO

La segnalazione tramite canale interno costituisce la modalità prioritaria e può essere presentata con la seguente modalità, a scelta del segnalante:

- a) in modalità telematica, utilizzando la piattaforma disponibile all'indirizzo <https://rewe-group.hintbox.de/> avendo cura di **selezionare la società alla quale la segnalazione si riferisce**. Si precisa che il destinatario della segnalazione è il DPO/**Gestore della Segnalazione**, specificamente nominato a questi fini anche quale responsabile del trattamento ex art.28 GDPR;
- b) in modalità cartacea tramite busta chiusa indirizzata al DPO/**Gestore della Segnalazione**, recapitata presso la sede della Società, avendo cura di specificare sulla busta stessa la dicitura "SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING". Laddove tale busta sia stata indirizzata per errore a persona diversa dal DPO/**Gestore della Segnalazione**, la busta va trasmessa al DPO/**Gestore della Segnalazione** entro 7 giorni dal suo ricevimento con contestuale notizia della trasmissione al segnalante;
- c) in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il DPO/**Gestore della Segnalazione** effettuata tramite una delle modalità sopra indicate.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il DPO/Gestore della Segnalazione, la segnalazione può essere presentata direttamente al Comitato Whistleblowing - CWB in forma scritta cartacea o in forma orale.

CANALE ESTERNO

Può essere effettuata una segnalazione esterna in forma scritta sulla piattaforma di ANAC raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/> o tramite i canali di forma orale apprestati da ANAC stessa se:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non è stata trattata;

Eurogroup Italia S.r.l.

Via Tolomeo, 11 - 37135 Verona – Italia . Cap. Sociale euro 40.000,00 i.v.

Registro Imprese di Verona e C.F. 02599860653 - P.IVA IT02599860653 - REA VR 368533 – codice RUOP: IT-05-4731

Tel. +39.045.86.305.11; Fax+ 39.045.86.305.50; E-MAIL: office@eurogroupitalia.it

Società soggetta a direzione e coordinamento da parte della società REWE-Zentralfinanz eG con sede in Colonia (Germania)

- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna potrebbe verosimilmente determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ritiene di avere subito una misura ritorsiva. Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti diversi da ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Divulgare pubblicamente vuol dire 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, compresi i social media.

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, beneficiando delle tutele previste dal decreto, quando:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- 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.

DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE

L'utilizzo del canale interno o esterno per la segnalazione non pregiudica la possibilità di rivolgersi alle Autorità Competenti.

6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE

Eurogroup Italia S.r.l.

Via Tolomeo, 11 - 37135 Verona – Italia . Cap. Sociale euro 40.000,00 i.v.

Registro Imprese di Verona e C.F. 02599860653 - P.IVA IT02599860653 - REA VR 368533 – codice RUOP: IT-05-4731

Tel. +39.045.86.305.11; Fax+ 39.045.86.305.50; E-MAIL: office@eurogroupitalia.it

Società soggetta a direzione e coordinamento da parte della società REWE-Zentralfinanz eG con sede in Colonia (Germania)

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate in prima battuta al DPO/**Gestore della Segnalazione** e successivamente ad esso in collaborazione con un comitato appositamente costituito (Comitato Whistleblowing – CWB) composto dai due amministratori della Società, destinatari di specifica formazione in materia sia di privacy che di whistleblowing, nonché dotati dei necessari requisiti di indipendenza ed imparzialità. Il CWB **viene informato dal DPO/Gestore della Segnalazione entro 3 giorni dalla ricezione da parte di questi della segnalazione** conosce dell'identità del segnalante soltanto se ciò è necessario ai fini della corretta gestione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse riguardare uno dei due amministratori, il Comitato sarà composto esclusivamente dall'altro amministratore. **Nel caso in cui la segnalazione riguardi tutti gli amministratori, dopo un esame di plausibilità e una prima categorizzazione da parte del DPO/Gestore della Segnalazione, le segnalazioni sono trasmesse immediatamente al Dipartimento Group Governance & Compliance di REWE-ZENTRALFINANZ eG, che deciderà le azioni da intraprendere, salvo che le segnalazioni risultino manifestamente infondate, maliziose o irrilevanti. Nel caso in cui la segnalazione riguardi tutti gli amministratori e il DPO/Gestore della Segnalazione, le segnalazioni sono trasmesse dal segnalante direttamente al Dipartimento Group Governance & Compliance di REWE-ZENTRALFINANZ eG, che deciderà le azioni da intraprendere, salvo che le segnalazioni risultino manifestamente infondate, maliziose o irrilevanti.**

Il DPO/**Gestore della Segnalazione** ed il CWB provvedono a trattare la segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Ricevuta la segnalazione attraverso l'apposito applicativo, il DPO/**Gestore della Segnalazione**:

- acquisisce la segnalazione e ne effettua una iniziale valutazione sommaria;
- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni;
- effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nelle segnalazioni, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante, se richiesto;
- nel corso dell'istruttoria mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale può chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta o le persone coinvolte possono essere sentite d'ufficio (o su loro richiesta) anche mediante procedimento cartolare, attraverso

l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;

- anonimizza i dati che direttamente o indirettamente possono rivelare l'identità del segnalante e si confronta con il CWB (nella composizione effettiva, o supplente in caso di conflitto di interesse) sugli esiti delle verifiche preliminari.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, il DPO/**Gestore della Segnalazione** ed il CWB:

- potranno archiviare la segnalazione, qualora ritengano che la natura e il contenuto della stessa siano irrilevanti ai sensi della normativa di riferimento, nonché privi di elementi di rischio per le Società e i suoi stakeholder, informando dell'esito il soggetto segnalante;
- potranno dare seguito alla segnalazione affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato, eventualmente rivolgendosi anche alle Autorità Competenti, informando dell'esito il soggetto segnalante;
- potranno decidere di intraprendere un procedimento disciplinare a carico del segnalante se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione si conclude, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

In caso di ricezione di una segnalazione "significativa", sussiste l'obbligo di informare il dipartimento Group Governance & Compliance di REWE-ZENTRALFINANZ eG. L'informazione deve essere trasmessa entro tre giorni lavorativi dal CWB o dal Gestore delle Segnalazioni, garantendo la riservatezza dell'identità della persona che ha effettuato la segnalazione.

Si considera "significativa" la segnalazione quando:

- a) siano coinvolti membri del primo livello di gestione o due membri del Consiglio di Sorveglianza del Gruppo REWE;
- b) le accuse riguardino corruzione o violazioni della normativa antitrust;
- c) il danno stimato ammonti ad almeno EUR 500.000, se quantificabile;
- d) l'accusa possa arrecare un significativo danno reputazionale al Gruppo REWE.

In caso di ulteriore trattamento della segnalazione a livello di Gruppo (ad es. da parte di Group Internal Audit), la funzione di Gruppo coinvolta e i comitati incaricati rispettano i requisiti di indipendenza e gli obblighi di riservatezza.

Il DPO/**Gestore della Segnalazione** rende conto nei propri verbali di intervento, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute, del loro stato di avanzamento e dell'esito degli approfondimenti svolti.

Il DPO/ **Gestore della Segnalazione**, inoltre, mantiene e aggiorna il c.d. "Registro delle Segnalazioni" nel quale vengono annotati: l'identificativo della segnalazione; la data e l'ora della ricezione della segnalazione; l'esito dell'analisi preliminare; l'esito di valutazione della fondatezza; le conclusioni, con particolare riferimento alle eventuali comunicazioni alle Autorità Competenti;

Si precisa che:

- senza il consenso del segnalante, l'identità di questi non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Nell'ambito di un possibile procedimento disciplinare a carico del segnalato, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e se la rivelazione non sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tali casi, pertanto, è il segnalante a dover decidere - previo invito scritto riportante le ragioni inviato dal DPO/**Gestore della Segnalazione** - se rivelare la propria identità o se rinunciare alla trattazione della segnalazione che può attivare il necessario diritto di difesa delle persone coinvolte;
- nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta nei modi e tempi previsto dall'art.329 c.p.p..

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DI CUI ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

I trattamenti di dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni nel rispetto della normativa in materia di privacy, sono effettuati conformemente all'informativa ex artt. 13 e 14 del GDPR.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

In ottemperanza alle disposizioni normative EGIT garantisce:

- la riservatezza e l'identità del segnalante, nei modi sopra indicati;
- la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine, è previsto l'avvio di

Eurogroup Italia S.r.l.

Via Tolomeo, 11 - 37135 Verona – Italia . Cap. Sociale euro 40.000,00 i.v.

Registro Imprese di Verona e C.F. 02599860653 - P.IVA IT02599860653 - REA VR 368533 – codice RUOP: IT-05-4731

Tel. +39.045.86.305.11; Fax+ 39.045.86.305.50; E-MAIL: office@eurogroupitalia.it

Società soggetta a direzione e coordinamento da parte della società REWE-Zentralfinanz eG con sede in Colonia (Germania)

procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in qualsiasi modo, mettano in atto condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante;

- assicura la protezione dalle ritorsioni anche ai facilitatori; a coloro che nel medesimo contesto lavorativo sono legati al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro che intrattengono un rapporto abituale e corrente con il segnalante; agli enti di proprietà del segnalante e agli enti collegati allo stesso che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari.

La richiesta di protezione dalle ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, va indirizzata esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato per legge il compito di accertare se le stesse siano conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia effettuata.

È invece di competenza del Giudice Ordinario (Tribunale del Lavoro) l'adozione di tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica azionata, ivi compreso il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Fermo il fatto che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione, la stessa viene meno quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale

del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La presente policy, infatti, lascia impregiudicata la responsabilità penale, civilistica e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

8. FORME DI TUTELA DELLE PERSONE COINVOLTE

EGIT, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

- garantisce la riservatezza e l'identità della persona coinvolta, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure (ii) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere – il DPO/ **Gestore della Segnalazione** abbia necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari;
- tutela la sua reputazione e/o la sua carriera professionale da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento dovranno essere conservate e catalogate in apposito registro debitamente custodito dal DPO/ **Gestore della Segnalazione**.

Le informazioni relative alle segnalazioni, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale

della procedura di segnalazione, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Si precisa che, stante la protezione prevista dal Decreto D.lgs.24/2023, devono essere registrate e conservate anche le segnalazioni anonime in modo da poterle successivamente rintracciare nel caso in cui il segnalante, successivamente identificato, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

10. REGIME SANZIONATORIO

EGIT, nell'ambito dei propri protocolli, valuterà e adotterà, qualora sussistenti, adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di:

- coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento "illecito" e/o "irregolare" ai sensi del precedente punto 4.2;
- coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta con dolo o colpa grave con sentenza anche in primo grado;
- coloro che violano le misure a tutela del segnalante;
- coloro che mettono in atto condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

11. MODALITÀ DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY

La presente Policy è messa a disposizione tramite apposita comunicazione ai dipendente/collaborati della Società, negli spazi interni della Società, oltre che pubblicata sul portale Intranet aziendale e sul sitoweb della Società.